



DAS EUROPÄISCHE PROFILRASTER FÜR SPRACHLEHRENDE


















Sprache. Kultur. Deutschland.

IMPRESSUM ZUR DEUTSCH-CHINESISCHEN ÜBERSETZUNG (2015)

Herausgeber

Übersetzung
ZHAO Yafen, ZHAO Yuan, QI Xin

Layout


INHALT

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained there-in.



1 EINFÜHRUNG

Was ist das Europäische Profilraster für Sprachlehrende?

Das Europäische Profilraster (EPR) ist ein Instrument, das in einer tabellarischen Übersicht zentrale Kompetenzen von Sprachlehrenden über sechs Entwicklungsphasen hinweg darstellt. Das Raster ist in neun verschiedenen Sprachen erhältlich.

Ziel des EPR ist es, Sprachlehrende in ihrer professionellen Weiterentwicklung zu unterstützen, ganz gleich welche Fremdsprache sie unterrichten. Es ist daneben ein Instrument für Leiterinnen und Leiter von Sprachlehrinstitutionen und Koordinatorinnen/Koordinatoren, die für die Qualitätssicherung des Sprachunterrichts verantwortlich sind, und für Aus- und Fortbildende.

Wie der Name schon andeutet liegt das Profilraster als Raster in Form einer Tabelle vor. Auf der einen Achse finden sich Kategorien von Lehrkompetenzen und Qualifikationen. Auf der anderen Achse sind die sechs Entwicklungsphasen abgebildet, die vom Novizen bis zur sehr erfahrenen Lehrkraft bzw. zum Fortbildenden reichen. Jede der Zellen des Profilrasters enthält die entsprechenden Kann-Beschreibungen für die jeweilige Kategorie und die Entwicklungsphase.

Welche Auffassung von professioneller Weiterentwicklung liegt dem EPR zugrunde?

Das EPR ist das Ergebnis eines Projekts, gefördert durch die Europäische Kommission, das von Oktober 2011 bis Oktober 2013 von Partnern aus neun europäischen Ländern durchgeführt wurde, die nationalen und internationalen Bildungseinrichtungen angehören. Die Projektpartner und ihre Vertreter sind unter den Danksagungen aufgelistet (Seite 39).

In der Auffassung der Projektpartner ist die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften ein Bottom-up-Prozess: Lehrkräfte entwickeln ihre Kompetenzen im Rahmen ihrer Ausbildung, auf der Grundlage ihrer persönlichen Erfahrungen in ihrer beruflichen Laufbahn und geleitet durch ihre persönlichen Interessen (vgl. Mann 2005[1]). Die Ausbildung von Lehrkräften kann im Rahmen der jeweils vorhandenen Bedingungen durch verschiedene Veranstaltungen vorangetrieben werden: durch die Teilnahme an Fortbildungen oder Workshops an einem Sprachkursbetrieb, durch Lektüre, durch Hospitation oder durch die Beobachtung des Unterrichts von Kollegen, durch die Vorbereitung auf das Unterrichten eines neuen Kurstyps, durch die Rückmeldung und das Gespräch mit einer/m Fortbildenden, durch den Austausch unter Kollegen über Lehr-/Lernmaterialien usw.

Leitende von Sprachlehrinstitutionen stehen in der Verantwortung die Weiterentwicklung der einzelnen Lehrkraft und die des Lehrerteams durch Beratung und durch wirkungsvolle Initiativen zu fördern und zu unterstützen. Die dafür verantwortlichen Leitenden des Sprachkursbetriebs und die Fortbildenden müssen dabei die Notwendigkeit im Kopf behalten, die Qualität der Kurse der Einrichtung zu gewährleisten und die Ziele der Institution zu erreichen. In diesem Sinne liegt die Weiterqualifizierung von Lehrkräften in der gemeinsamen Verantwortung von Lernenden, Lehrenden, Arbeitgeberinnen und Arbeitsgeber.

Ein wichtiger und wirkungsvoller Teil der Weiterqualifizierung von Lehrkräften ist das Nachdenken über die eigenen Berufserfahrungen, besonders über das tägliche Unterrichten (aber nicht nur dies). Die eigenen Kompetenzen in spezifischen Bereichen des Sprachunterrichts einzuschätzen ist eine reflexive Aufgabe, und diese Reflexion kann dazu führen, dass man Ziele für die persönliche Weiterentwicklung identifizieren kann. Das Profilraster, das ja Kann-Beschreibungen zu zentralen Lehrkompetenzen verteilt über verschiedene Entwicklungsphasen einer Lehrkraft abbildet, ermöglicht es, dass solche

[1] Mann, S. (2005): 'The language teachers development development' in *Language Teaching* vol. 38.2 http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/al/staff/teaching/mann/mann_s/stateof.pdf

Selbsteinschätzungen leichter und systematischer vorgenommen werden können. Außerdem fördert es das Gespräch zwischen Lehrkräften und den Leitenden der Sprachlehrinstitution bzw. Fortbildenden über Fortbildungswünsche bzw. –bedarf. Diese können das Profilraster auch zur Unterstützung bei ihrer Einschätzung der Lehrkräfte ihres Teams benutzen. Die Kriterien in Form von Kann-Beschreibungen tragen zur Verringerung von Subjektivität und Einseitigkeit bei Selbst- und Fremdeinschätzung bei.

Was ist der Hintergrund des Projekts EPR?

Die Ziele des Projekts Europäisches Profilraster für Sprachlehrkräfte (EPR) waren,

- das 2006 für den internen Gebrauch in den Language Centers nach den Akkreditierungskriterien von EAQUALs entwickelte Profilraster zu validieren und weiterzuentwickeln;
- eine finale Version des Profilrasters in neun Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch, Italienisch, Bulgarisch, Niederländisch, Türkisch und Polnisch) und eine digitale Version des Rasters in vier Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch) zu entwickeln;
- ein Benutzerhandbuch zu entwickeln um die Zielgruppen in ihren verschiedenen Kontexten zu unterstützen.

Zu der Zeit, als Brian North und Galya Mateva das EAQUALS-Profilraster entwickelten, wurden zwei weitere Beschreibungen von Lehrkompetenzen entwickelt (von Newby u.a. 2006, und von Kelly & Grenfell 2005[2]); beide, ersteres ein Profilraster für die Lehrerausbildung in europäischen Ländern, das zweite ein Portfolio für zukünftige Lehrkräfte in der Ausbildung, wurden jedoch für Lehramtsstudierende, nicht für erfahrene Lehrkräfte entwickelt. Das Profilraster von EAQUALS war außerdem für die Einschätzung von Kompetenzen von Lehrkräften, die bereits unterrichten, aber unterschiedlich viel Erfahrung haben, gedacht. Dasselbe Ziel verfolgt sein Nachfolger, das EPR. Dazu kommt, dass das EPR aufgrund der Tatsache, dass es in vielen Sprachen existiert, erfolgreich von Lehrkräften aller möglichen Fremdsprachen genutzt werden kann.

Wie wurde das Europäische Profilraster und seine Kann-Beschreibungen validiert?

Ein Teil des Projekts EPG stellte die Erprobung des Profilrasters in fünf verschiedenen Sprachen in 20 europäischen Ländern unter fast 2000 Lehrkräften, über 60 Leitenden von Sprachlehrinstitutionen und 100 Fortbildenden aus unterschiedlichen Lehr- und Lernkontexten dar.

Das Ziel dabei war, die Kann-Beschreibungen zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie die Kompetenzen in allen fünf Sprachen präzise abbilden, und notwendige Änderungen der finalen Version des Profilrasters zu identifizieren. Diese finale Version ist in neun Sprachen zugänglich unter http://www.epg-project.eu und unter http://www.goethe.de/epr; dort befindet sich auch das Benutzerhandbuch. Die interaktive digitale Version des EPR ist abrufbar unter http://egrid.epg-project.eu/de.

Wichtig ist, dass das EPR keine Standards oder Vorschriften widerspiegelt, die Sprachlehrkräften vorgeschrieben werden. Die Projektpartner sind davon überzeugt, dass das EPR nicht als Mittel benutzt werden soll, Sprachlehrkräfte zu steuern, ihnen Vorschriften zu machen, ihren Unterricht zu harmonisieren, sie zu belohnen oder abzumahnen. Das Ziel des EPR ist vielmehr, sie zu informieren, Vorschläge zu machen, Einsichten zu teilen, sie dabei zu unterstützen individuelle Stärken und Schwächen identifizieren zu können, und Unterstützung für die persönliche Weiterentwicklung anzubieten.

[2] Newby, D., Allan, R., Fenner, A., Jones, B., Komorowska, H. and Soghikyan, K (2007): *The European Portfolio for Student Teachers of Languages, EPOSTL*
Kelly M, M. Grenfell, R. Allan, C. Kriza and W McEvoy (2004): *European Profile for Language Teacher Education – A Frame of Reference*

2 EUROPÄISCHES PROFILRASTER FÜR SPRACHLEHRENDE

2.1 QUALIFIKATION/ERFAHRUNG

Phase	1.1	1.2	2.1
Sprachkenntnisse und Sprachkom-petenz	• lernt die Zielsprache an einer Hochschule • hat Niveau B1 in der Zielsprache erreicht	• lernt die Zielsprache an einer Hochschule • hat Niveau B2 in der Zielsprache erreicht	• hat eine B2 Prüfung in der Zielsprache abgelegt und hat mündlich Niveau C1 erreicht
Ausbildung/ Qualifikation	• ist gerade in der Sprachlehrerausbildung an einer pädagogischen Hochschule, Universität oder an einer privaten Institution, die eine anerkannte Sprachlehrerausbildung anbietet	• hat den Teil der Sprachlehrerausbildung abgeschlossen, der sich mit Sprachbewusstheit und Methodik/Didaktik befasst, und kann unterrichten, hat aber noch keinen formalen Abschluss	• hat eine Basisqualifikation nach min. 60 Stunden dokumentierter und strukturierter, unterrichtspraktischer Ausbildung, die begleitetes Unterrichten beinhaltet **oder:** • hat mehrere Kurse oder Module in der Zielsprache und/oder der Didaktik/Methodik innerhalb des Studiums abgeschlossen, verfügt aber noch über keinen Hochschulabschluss
Bewertetes Unterrichten	• sammelt Erfahrung durch Übernehmen von Abschnitten einer Unterrichtseinheit und tauscht sich mit einer Kollegin/einem Kollegen, die/der Rückmeldung gibt, darüber aus	• wurde bereits in einzelnen Unterrichtseinheiten als Lehrkraft begleitet, beobachtet und bewertet • hat Erfahrung im Unterrichten einzelner Phasen einer Unterrichtseinheit in Kleingruppen (Microteaching)	• kann in der Ausbildung mindestens 2 erfolgreiche Lehrversuche auf mindestens 2 Niveaustufen nachweisen • wurde als Lehrkraft im Unterricht mindestens 3 Stunden beobachtet und hat positive, dokumentierte Rückmeldung erhalten
Unterrichts-erfahrung	• hat einige Unterrichtseinheiten oder Teile davon auf 1 oder 2 Niveaustufen unterrichtet	• unterrichtet eigene Klasse(n)/Kursgruppe(n), hat aber Erfahrung nur auf 1 oder 2 Niveaustufen	• kann zwischen 200 und 800 Unterrichtseinheiten Erfahrung in eigenem Unterricht nachweisen • hat Unterrichtserfahrung mit Klassen/Kursgruppen auf mehreren Niveaustufen














2.2	3.1	3.2
• hat eine C1 Prüfung in der Zielsprache abgelegt **oder:** • hat einen Hochschulabschluss in der Zielsprache und zertifizierte Sprachkenntnisse auf C1	• hat eine C2 Prüfung in der Zielsprache abgelegt **oder:** • hat einen Hochschulabschluss in der Zielsprache und zertifizierte Sprachkenntnisse auf C2	• hat einen Hochschulabschluss in der Zielsprache oder eine C2 Prüfung abgelegt und verwendet die Zielsprache sehr natürlich **oder:** • ist Muttersprachlerin/ Muttersprachler in der Zielsprache
• hat einen Hochschulabschluss in der Zielsprache mit einem Anteil Methodik/ Didaktik, der begleitetes Unterrichten beinhaltet **oder:** • hat ein international anerkanntes Zertifikat (mindestens 120 Stunden) in der Vermittlung der Zielsprache	• hat einen Bachelor in Fremdsprachendidaktik oder hat im Studium Veranstaltungen zur Fremdsprachendidaktik belegt: begleitetes Unterrichten war Teil dieser Ausbildung **oder:** • hat ein international anerkanntes Zertifikat (mindestens 120 Stunden) in der Vermittlung der Zielsprache und **außerdem:** • hat mindestens 100 Stunden Fortbildung besucht	• hat einen Master in Fremdsprachendidaktik oder angewandter Linguistik oder hat im Studium Veranstaltungen hierzu belegt; inkl. begleitetes Unterrichten, wenn nicht vorher absolviert **oder:** • hat ein postgraduales bzw. international anerkanntes Weiterbildungszertifikat in der Vermittlung der Zielsprache (mindestens 200 Stunden) • hat eine Zusatzausbildung (z.B. Vermittlung von Fachsprache, Prüferschulung, Lehrerfortbildung)
• kann in der Ausbildung mindestens 6 erfolgreiche Lehrversuche auf mindestens 2 Niveaustufen nachweisen • wurde als Lehrkraft im Unterricht mindestens 6 Stunden auf 3 oder mehr Niveaustufen beobachtet und hat jeweils eine positive, dokumentierte Rückmeldung erhalten	• wurde in der Praxisausbildung und als Lehrkraft auf unterschiedlichen Niveaustufen mit unterschiedlichen Lerngruppen mindestens 10 Unterrichtseinheiten beobachtet und bewertet und hat positive, dokumentierte Rückmeldung erhalten	• wurde in der Praxisausbildung und als Lehrkraft mindestens 14 Unterrichtseinheiten beobachtet und bewertet und hat dokumentierte Rückmeldung erhalten • wurde als Begleitlehrkraft für weniger erfahrene Kolleginnen/Kollegen bewertet
• kann zwischen 800 und 2400 Stunden Unterrichtserfahrung nachweisen: • auf verschiedenen Niveaustufen • in mehr als einem Lehr- und Lernkontext	• kann zwischen 2400 und 4000 Stunden Unterrichtserfahrung nachweisen: • auf allen Niveaustufen außer C2 • in mehreren verschiedenen Lehr- und Lernkontexten	• kann ca. 6000 Stunden Unterrichtserfahrung nachweisen • hat Unterrichtserfahrung in vielen verschiedenen Lehr- und Lernkontexten • hat Erfahrung als Begleitlehrkraft

2.2 ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN

Phase	1.1	1.2	2.1
Didaktik/ Methodik	• weiß, dass es Spracherwerbstheorien und Lehrmethoden gibt • versteht in Hospitationen bei erfahreneren Kolleginnen/ Kollegen, warum sie sich für bestimmte Lehrtechniken und Lernmaterialien entschieden haben	• hat Grundkenntnisse zu Spracherwerbstheorien und Lehrmethoden • kann neue Lehrtechniken und Lernmaterialien auf Anregung von Kolleginnen/ Kollegen benutzen • kann Lehrtechniken und Lernmaterialien für unterschiedliche Lehr- und Lernkontexte bestimmen	• ist vertraut mit Spracherwerbstheorien und Lehrmethoden • ist vertraut mit Lehrtechniken und Lernmaterialien für 2 oder mehr Niveaustufen • kann erkennen, ob sich Lehrtechniken und Lernmaterialien für verschiedene Lehr- und Lernkontexte eignen • kann bei der Wahl von eigenen Lehrmethoden und Lehrtechniken die Bedürfnisse bestimmter Lerngruppen berücksichtigen
Unterrichts- und Kursplanung	• kann in einem Unterrichtsentwurf Lernaktivitäten sinnvoll miteinander verbinden, wenn das Lernmaterial dies vorgibt	• kann die im Lehrwerk vorhandenen Aktivitäten um weitere ergänzen • kann einen sinnvollen Zusammenhang zwischen einzelnen Unterrichtseinheiten herstellen und dabei die Lernergebnisse der letzten Unterrichtseinheiten berücksichtigen • kann vorgegebene Unterrichtsentwürfe so anpassen, dass Lernerfolge und Lernschwierigkeiten angemessen berücksichtigt werden	• kann Lehrpläne und andere curriculare Vorgaben benutzen, um Unterricht ausgewogen und lernerorientiert zu planen • kann Unterrichtsphasen und ihre zeitliche Abfolge zur verschiedenen Lernzielen planen • kann unterschiedliche Lernerbedürfnisse miteinander vergleichen und bei der Unterrichtsplanung von Grob- und Teilzielen berücksichtigen
Steuerung von Interaktion	• kann, unter entsprechender Anleitung, klare Anweisungen geben und eine Aktivität organisieren	• kann die Lehrer-Lerner-Interaktion steuern • kann zwischen Plenarphasen und Partner- oder Gruppenarbeit wechseln und klare Arbeitsanweisungen geben • kann auf Basis der Aktivitäten aus dem Lehrbuch Lernende in Partner- und Gruppenarbeit einbinden	• kann effizient Partner- und Gruppenarbeit anleiten und anschließend zur Plenararbeit zurückführen • kann Individual- und Gruppenlernaktivitäten steuern • kann klare Rückmeldung geben
Evaluieren	• kann Lernzielkontrollen aus dem Lehrwerk durchführen und bewerten	• kann bereits erstellte Lernfortschrittstests (z.B. Halbjahres-, Jahrestests) durchführen und bewerten • kann bereits erstellte mündliche Lernfortschrittstests durchführen • kann angemessene Aktivitäten zur Wiederholung des Gelernten entwickeln und durchführen	• kann regelmäßige Lernfortschrittstests, die auch einen mündlichen Teil beinhalten, durchführen • kann Testergebnisse und Ergebnisse der Bewertung nutzen, um Lernbereiche zu identifizieren • kann klare Rückmeldung über identifizierte Stärken und Schwächen geben und Prioritäten für individuelle Weiterarbeit setzen

2.2	3.1	3.2
• ist sehr gut vertraut mit Spracherwerbstheorien, Lehrmethoden, Lernstilen und -strategien • kann theoretische Konzepte hinter Lehrtechniken und Lernmaterialien erkennen • kann eine Vielzahl von Lehrtechniken und -aktivitäten angemessen einsetzen	• kann Lehrmethoden, die hinter einer großen Zahl von Lehrtechniken und Lernmaterialien liegen, theoretisch begründen • kann auf ein sehr umfangreiches Spektrum von Lehrtechniken, -aktivitäten und Lern-materialien zurückgreifen	• hat detaillierte Kenntnis von Spracherwerbstheorien und Lehrmethoden und berät Kolleginnen/Kollegen hierzu • kann Kolleginnen/Kollegen nach Hospitationen eine praktische, methodisch solide Rückmeldung geben, damit sie ihr Spektrum an Lehrtechniken erweitern • kann Kolleginnen/Kollegen Aufgaben und Lernmaterialien für alle Niveaustufen vorschlagen und diese entwickeln
• kann einen Kurs oder Kursabschnitt unter Berücksichtigung des Lehrplans, der Lernerbedürfnisse und der vorhandenen Lernmaterialien planen • kann selber Aufgaben erstellen, die das linguistische und kommunikative Potential von Lernmaterial nutzen • kann Aufgaben erstellen, um individuelle Bedürfnisse und Kursziele zu berücksichtigen	• kann einen detaillierten und ausgewogenen Kursplan, der Wiederholung und Fortführung beinhaltet, auf der Grundlage einer sorgfältigen Bedarfs-analyse erstellen • kann zu Lernmaterialien Aufgaben für unterschiedliche Niveaustufen erstellen • kann Analysen von Lernschwierigkeiten nutzen, um Maßnahmen für künftige Unterrichtseinheiten zu bestimmen	• kann Spezialkurse für verschiedene Kontexte entwickeln, die entsprechende kommunikative und linguistische Inhalte berücksichtigen • kann Kolleginnen/Kollegen bei der Bewertung und Berücksichtigung individueller Bedürfnisse in der Kurs- und Unterrichtsplanung anleiten • kann die Überprüfung der Lehrpläne und Stoffverteilungspläne verschiedener Kurse verantworten
• kann entsprechend der Lernziele abwechslungsreiche und ausgewogene Phasen von Plenar-, Gruppen- und Partnerarbeit durchführen • kann aufgaben-orientierten Unterricht durchführen • kann Lerneraktivitäten gewinnbringend steuern • kann klare Rückmeldung geben/anregen	• kann aufgabenorientierte Gruppenarbeit so organisieren, dass Lernaktivitäten gleichzeitig stattfinden • kann Einzel- und Gruppenleistung genau und exakt steuern • kann auf verschiedene Weise individuelle Rückmeldung geben/anregen • kann Steuerung und Rückmeldung für die Entwicklung weiterer Lernaktivitäten nutzen	• kann binnendifferenzierende Einzel- und Gruppenarbeit organisieren, beobachten, analysieren und fördern • kann mithilfe zahlreicher Techniken Rückmeldung geben/anregen
• kann Aufgaben für eine regelmäßige Leistungs-beurteilung auswählen und diese durchführen, um Fortschritte in Sprache und Fertigkeiten zu prüfen • kann vereinbarte Korrekturzeichen zur Kennzeichnung von Fehlertypen in schriftlichen Arbeiten verwenden, um die Sprachbewusstheit der Lernenden zu fördern • kann Einstufungstests vor-bereiten und koordinieren	• kann Materialien und Aufgaben für Fortschrittstests (mündlich und schriftlich) entwickeln • kann Videoaufzeichnungen von Interaktionen der Lernenden einsetzen, um diese dabei zu unterstützen ihre Stärken und Schwächen zu erkennen • kann die Kriterien des GER verlässlich nutzen, um Kompetenzen in Sprechen und Schreiben einzuschätzen	• kann Aufgaben zur Beurteilung für alle Fertigkeiten und sprachliches Wissen in Grammatik und Wortschatz auf allen Niveaustufen erstellen • kann die Kriterien des GER verlässlich nutzen, um Sprechen und Schreiben auf allen Niveau-stufen einzuschätzen und weniger erfahrene Kolleginnen/Kollegen dabei zu unterstützen. • kann valide Einstufungstests zur Festlegung der GER-Niveaustufe erstellen • kann Prüferschulungen nach dem GER durchführen

2.3 ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN

Phase	1.1	1.2	2.1
Interkulturelle Kompetenz	• versteht, dass die Beziehung zwischen Sprache und Kultur ein wichtiger Faktor beim Lehren und Lernen von Sprachen ist	• weiß, dass kulturelle Aspekte im Unterricht wichtig sind • kann Lernende in relevante Unterschiede in Bezug auf kulturelle Verhaltensweisen und Traditionen einführen • kann in kulturell und sozial heterogenen Lerngruppen eine Atmosphäre von Toleranz und Verständnis schaffen	• erkennt und geht mit Stereotypen um • kann eigenes interkulturelles Bewusstsein einsetzen, um das Wissen der Lernenden über kulturelle Verhaltensweisen z.B. Höflichkeit, Körpersprache usw. zu fördern • kann erkennen, wie wichtig es ist, interkulturelle Probleme im Untertricht zu vermeiden und vermittelt Zugehörigkeitsgefühl und gegenseitigen Respekt
Sprach-bewusstheit	• kann Wörterbücher, Grammatiken usw. als Referenzquellen nutzen • kann einfache und auf den unterrichteten Niveaustufen häufig gestellte Fragen zur Sprache beantworten	• kann für Lernende auf Niveaustufen A1-B1 Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung geben • kann Fragen zur Zielsprache beantworten, wobei die Antworten nicht unbedingt vollständig sind, aber für Lernende auf Niveaustufen A1-B1 angemessen	• kann Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung niveaugerecht geben, außer auf den fortgeschrittenen Niveaustufen (C1-C2) • kann Fragen zur Zielsprache beantworten, außer auf den fortgeschrittenen Niveaustufen (C1-C2)
Medien-kompetenz	• kann Textverarbeitungs-programme nutzen, um Arbeitsblätter nach Standardkonventionen zu erstellen • kann nach verwendbaren Lernmaterial im Internet suchen • kann Material für den Unterricht aus dem Internet herunterladen	• kann Unterricht mit Texten, Bildern, Grafiken usw. aus dem Internet gestalten • kann elektronische Dateien und Ordner in einer sinnvollen Struktur anlegen	• kann gängige Windows/ Mac-Software und Media Player benutzen • kann Lernenden und Kolleginnen/Kollegen geeignete Online-Materialien empfehlen • kann Beamer mit Internet, DVD usw. im Unterricht einsetzen

2.2	3.1	3.2
• unterstützt Lernende darin, Vorurteile und Stereotypen zu analysieren • kann im eigenen Unterricht interkulturell relevante Konzepte wie z.B. Höflichkeit, Körpersprache usw. thematisieren • kann Lernmaterialien einsetzen, die für den kulturellen Horizont der Lerngruppe geeignet sind und diesen durch lernerorientierte Aktivitäten erweitern	• kann Webrecherchen, Projektarbeit und Präsentationen nutzen, um interkulturelles Verstehen und Wertschätzung bei sich selbst und bei den Lernenden zu erweitern • kann die Fähigkeit von Lernenden entwickeln, soziale und kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu analysieren und darüber zu diskutieren • kann interkulturell sensible Bereiche voraussehen und befähigt Lernende, effektiv damit umzugehen	• kann auf breites interkulturelles Wissen zurückgreifen und damit weniger erfahrene Kolleginnen/Kollegen unterstützen • kann durch Vermittlung von Techniken die Fähigkeit von Kolleginnen/Kollegen fördern, mit interkulturell schwierigen Situationen, Missverständnissen und „critical incidents“ umzugehen • kann interkulturelle Lernaktivitäten, Aufgaben und Materialien für sich selber sowie für Kolleginnen und Kollegen erstellen und kann dazu Rückmeldung einholen
• kann Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung in nahe zu allen Fällen auf allen Niveaustufen außer auf C2 geben • kann Sprachprobleme der Lernenden erkennen und die Gründe für diese verstehen • kann Fragen zur Zielsprache niveaugerecht beantworten, außer für das Niveau C2	• kann Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung in nahezu allen Fällen auf allen Niveaus auswählen und vorgeben • kann nahezu alle Fragen zur Zielsprache korrekt und umfassend beantworten und klare Erklärungen geben • kann Lernende durch eine Reihe von Lehrtechniken darin unterstützen, ihre sprachlichen Unsicherheiten und Fehler selbstständig zu beheben	• kann Fragen der Lernenden immer korrekt und umfassend zu unterschiedlichen Aspekten der Sprache und ihrer Verwendung beantworten • kann feine Unterschiede in Sprachform, -bedeutung und -verwendung auf den Niveaustufen C1 und C2 erklären
• kann Online-Aufgaben für Lernende erstellen und diese tutorieren • kann geeignete Software für Bilder, Video- und Audio-Dateien benutzen	• kann Lernende anleiten, online-Übungen für ihren individuellen Bedarf auszuwählen und zu nutzen • kann Audio- und Videodateien bearbeiten und anpassen • kann Kolleginnen/Kollegen zeigen, wie man neue Soft- und Hardware benutzt • kann Projektarbeit mit digitalen Medien (eine Kamera, das Internet, soziale Netzwerke) koordinieren • kann die meisten Probleme mit digitaler Ausstattung im Klassenraum selbst beheben	• kann Lernende anleiten, alle gängigen digitalen Medien im Klassenraum (interaktive Tafeln, ihre mobilen Endgeräte, Tablets) sinnvoll zum Sprachenlernen einzusetzen • kann Kolleginnen/Kollegen zeigen, wie man das Potential vorhandener digitaler Medien und webbasierter Ressourcen für das Unterrichten nutzt • kann Blended Learning-Einheiten unter Einsatz von Lernplattformen z.B. Moodle erstellen

2.4 PROFESSIONALISIERUNG

Phase	1.1	1.2	2.1
Berufliche Weiterentwicklung	• erbittet Rückmeldung zu eigenem Unterricht und zu anderen Arbeiten • holt sich Rat und Unterstützung von Kolleginnen/Kollegen und aus Handreichungen	• handelt in Übereinstimmung mit dem Leitbild und den Vorgaben der Institution • tauscht sich mit anderen Lehrkräften über Lernende und Unterrichtsvorbereitung aus • reagiert auf fachkundige Rückmeldung nach Hospitationen	• nutzt Gelegenheit, gemeinsam mit Kolleginnen/Kollegen (Team-Teaching) auf einer oder zwei Niveaustufen zu unterrichten • reagiert auf Rückmeldung nach kollegialer Hospitation • trägt zur Organisationsentwicklung und zu effektivem Management bei und reagiert positiv auf Veränderungen und Herausforderungen in der Institution
Administration	• erfüllt Routineaufgaben wie das Führen von Anwesenheitslisten oder das Ausgeben und Einsammeln/Rückgabe von Lernmaterialien	• gibt erforderliche Pläne und Unterrichtsnachweise rechtzeitig und korrekt ab • korrigiert effizient Hausaufgaben und Tests	• benotet und berichtet effizient • führt ein klar und gut organisiertes Klassenbuch • reicht Dokumente und Rückmeldung fristgerecht ein

2.2	3.2	3.2
• nutzt Gelegenheit, von Vorgesetzen und Kolleginnen/Kollegen beobachtet zu werden und Rückmeldung zum eigenen Unterricht zu bekommen • nimmt aktiv an Maßnahmen der Personalentwicklung teil und bereitet sich auf diese vor • trägt aktiv zur Weiterentwicklung der Institution und ihres Bildungs- und Verwaltungssystems bei	• begleitet weniger erfahrene Kolleginnen/ Kollegen als Mentorin/ Mentor • führt Fortbildungs-maßnahmen mit Unterstützung von Kolleginnen/Kollegen oder mit Hilfe von vorbereitetem Material durch • beobachtet Unterricht von Kolleginnen/ Kollegen und gibt hilfreiche Rückmeldung • übernimmt bei passender Gelegenheit Verantwortung für Projekte, die zur Entwicklung der Institution dienen	• erstellt Fortbildungs-einheiten für weniger erfahrene Lehrkräfte • führt Fortbildungs-programme durch • beobachtet und bewertet Kolleginnen/Kollegen, die auf allen Niveaustufen unterrichten • organisiert Hospitations-möglichkeiten unter Kolleginnen/Kollegen
• erledigt administrative Aufgaben einer Lehrkraft effizient • denkt auch an weniger häufige Aufgaben und erledigt diese rechtzeitig • kümmert sich angemessen um Angelegenheiten, Anfragen und Rückmeldung von Lernenden	• koordiniert administrative Aufgaben mit anderen, sammelt und kommuniziert Informationen, Berichte, Meinungen und Ähnliches, falls verlangt • übernimmt Verantwortung für bestimmte administrative Aufgaben wie z.B. die Organisation von Lehrerkonferenzen, das Einsammeln, Analysieren und Auswerten von Kursevaluation usw.	• übernimmt die Kurskoordination, wenn dazu aufgefordert • arbeitet, wenn notwendig, mit verschiedenen Bereichen der Institution (Einschreibung, Verwaltung, Sponsoren, Eltern usw.) zusammen • trägt aktiv zur Entwicklung oder Verbesserung von Arbeitsabläufen in der Institution bei

3 GLOSSAR

Aufgabenorientierung: Arbeitsform im Sprachunterricht, in der Spracherwerb durch kommunikative und interaktive Lernaktivitäten und Aufgaben gesteuert wird.

Bedarfsanalyse: Verfahren, das identifiziert, warum Lernende die Zielsprache lernen möchten oder müssen. Diese Bestandsaufnahme berücksichtigt auch, zu welchem Zweck und in welchen Kontexten die Zielsprache verwendet wird.

Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung:
Korrekte und angemessene Beispiele für sprachliche Strukturen, die die Lernenden imitieren und üben können und von denen sie lernen können.

Bewertetes Unterrichten: Unterricht, der durch eine erfahrene Kollegin, eine Begleitlehrkraft oder eine Ausbilderin/einen Ausbilder offiziell beobachtet und bewertet wurde.

Blended Learning: Kombination von Präsenzunterricht mit Phasen computergestützten online-Lernens.

Digitale Medien: Digitale Lehr- Lernmaterialien (Texte, Schaubilder, Audio, Video), die über das Internet übermittelt werden können.

Dokumentierte Rückmeldung: Schriftliche formale Dokumentation eines hospitierten oder beobachteten Unterrichts durch eine erfahrene Kollegin, eine Begleitlehrkraft oder eine Ausbilderin/einen Ausbilder.

Einstufungstest: Verfahren, mit dem das Sprachniveau eines Lernenden vor einem Sprachkurs festgestellt wird, um ihn/sie in die richtige Kursstufe einzustufen.

GER (Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen): Der GER ist ein Dokument, das Beschreibungen von Sprachkompetenzen, so genannten Kann-Beschreibungen, enthält und die kommunikativen Kompetenzen von Fremdsprachenlernenden auf verschiedenen Niveaustufen (A1, A2; B1, B2; C1, C2) anordnet. Diese Niveaus sind die Basis für eine standardisierte Beurteilung von fremdsprachlicher Kompetenz.

Gruppenarbeit: Sozialform im Unterricht, bei der Gruppen von Lernenden gleichzeitig Lernaktivitäten miteinander durchführen.

Interaktive Tafel: Großes interaktives Display, das mit einem Computer und einem Beamer verbunden ist.

International anerkanntes Weiterbildungszertifikat:
Dokument, das den erfolgreichen Abschluss einer strukturierten Weiterbildung in der Vermittlung der Zielsprache bestätigt.

Kontext: Alle Faktoren der Lehrumgebung, die den Lernprozess und den Unterricht beeinflussen, wie zum Beispiel das Land, das Alter der Lernenden (Primarstufe, Sekundarstufe, Erwachsene, die Art der Institution (öffentliche/private Schule) usw.

Korrekturzeichen: Die Verwendung von unterschiedlichen Symbolen oder Abkürzungen, um Fehler-arten bei schriftlichen Arbeiten zu markieren, z.B. A für Ausdrucksfehler oder Gr für Grammatik.

Lehrplan: Umfassende Beschreibung von Zielen, Inhalten, Umfang, Durchführung und Evaluation von (Sprach-) kursen.

Lehrtechnik: Eine bestimmte Art, das Geschehen im Klassenraum zu steuern und die Art und Weise, wie Lehrende methodisch-didaktische Prinzipien auf das Unterrichten anwenden.

Lernergebnisse: Ergebnisse des Lernprozesses (das, was Lernende wirklich gelernt haben), die sich gelegentlich von den (geplanten) Zielkompetenzen (Lernzielen) unterscheiden können.

Lernfortschritttest: Verfahren, das den Lernzuwachs von Lernenden innerhalb eines Kurses misst.

Lernplattform: Software für online-Lernen, die die Verwaltung von Kursteilnehmern, das Bereitstellen von Kursinhalten und Aufgaben, das Beobachten von Online-Aktivitäten und Ergebnissen der Lernenden ermöglicht., z.B. Moodle.

Lernstile: Persönliche individuelle Wege/Vorlieben, sich Informationen oder Fertigkeiten anzueignen.

Lernstrategien: Planvolle Vorgehensweisen von Lernenden, Sprachen zu lernen und Informationen zu nutzen bzw. zu verarbeiten, sich Bedeutung, grammattische Regeln oder andere Aspekte der Zielsprache anzueignen.

Mentorin/Mentor: Erfahrende Lehrkraft/ Begleitlehrer oder Ausbilder, der Wissen Fertigkeiten und Einstellungen mit einer weniger erfahrenen Lehrkraft teilt, damit diese/r sich persönlich weiterentwickeln kann.

Methodik/Didaktik: Prinzipien und Methoden des Fremdsprachenunterrichts

Microteaching: Methode der Lehrerausbildung, bei der die Auszubildenden eine kürzere Phase einer Unterrichtseinheit in einer Gruppe von anderen Auszubildenden oder Freiwilligen unterrichten, wobei sie normalerweise von dem Ausbilder beobachtet werden.

Partnerarbeit: Sozialform im Unterricht, bei der zwei Lernende gleichzeitig Lernaktivitäten miteinander durchführen.

Personalentwicklung: Die professionelle Weiterentwicklung, die eine Lehrkraft durch Lehrerfahrung, Wissenserweiterung und Reflexion ihres eigenen Unterrichts erfährt.

Prüferschulung: Schulung, die sicherstellt, dass Lehrende an einer Institution die selben Kriterien, beispielsweise die Niveaustufend es GER, benutzt, um mündliche oder schriftliche Produktion von Lernenden zu bewerten.

Referenzquellen: Wörterbücher, Grammatiken, Lehrerhandbücher, Nachschlagewerke usw.

Sprachbewusstheit: Das Wissen von Lehrenden über die Zielsprache (Bedeutung, sprachliche Formen und Gebrauch) und das Verständnis davon, wie die Zielsprache und die Kommunikation im Allgemeinen funktionieren.

Spracherwerbstheorien: Theorien, die psycholinguistische, kognitive und affektive Prozesse, die beim Lernen einer Sprache involviert sind, beschreiben. Sie beschreiben auch Bedingungen, unter denen der Spracherwerb positiv verläuft.

Sprachverwendung: Die Art und Weise, welche und wie sprachliche Formen und Lexik aktuell in der Zielsprache mündlich und schriftlich verwendet werden.

Stereotypen: Feste und/oder vereinfachende Vorstellungen, die Menschenüber andere Personen, Kulturen oder Verhaltensweisen entwickeln.

Stoffverteilungspläne: Beschreibung und Zusammenstellung von Inhalten eines Sprachkurses und die Darstellung der Reihenfolge, in der sprachliche Fertigkeiten und Wissen unterrichtet wird, normalerweise auch Angaben, wie viele Unterrichtseinheiten dafür vorgesehen sind.

Team-Teaching: Das gemeinsame Planen und Durchführen von Unterricht für eine Lerngruppe mit einer Kollegin/einem Kollegen.

Tests: Verfahren, durch das Können, Wissen und Performanz gemessen/getestet wird. Es gibt vier grundlegende Testtypen: Diagnostischer Test, Einstufungstest, Lernfortschrittstest und Feststellungstest.

4 HANDBUCH



Autorinnen:
Galya Mateva, Albena Vitanova, Svetla Tashevska
– OPTIMA (Projektpartner)

Berater und Herausgeber:
Richard Rossner
– EAQUALS (Projektpartner)



4.1 ZIELE DES HANDBUCHS

Das Handbuch ist eine wertvolle Unterstützung für den Gebrauch des Europäischen Profilrasters für Sprachlehrende (EPR). Es zielt darauf ab,

- das Profilraster und seine Zielsetzung darzustellen,
- den Aufbau und die Inhalte des EPR zu beschreiben,
- die dem EPR zugrunde liegenden Prinzipien und Annahmen darzustellen,
- die Nutzungsmöglichkeiten des EPR und des EPR-digital zu beschreiben,
- spezifische Hinweise zum Gebrauch des EPR und des EPR-digital für die Hauptzielgruppen Sprachlehrende, Aus- und Fortbildende und Leitern von Sprachkursbetrieben zu geben,
- einige häufig gestellte Fragen zum Gebrauch des EPR zu beantworten,
- und ein Glossar mit Fachausdrücken bereitzustellen.

4.2 ZIELE DES EUROPÄISCHEN PROFILRASTERS FÜR SPRACHLEHRENDE

Das europäische Profilraster für Sprachlehrende EPR (auf Englisch EPG) ist ein innovatives Instrument mit dem vorrangigen Ziel, Sprachlehrenden, Aus- und Fortbildenden und Leiterinnen und Leitern von Sprachkursbetrieben ein verlässliches Werkzeug in die Hand zu geben, um aktuell vorhandene Kompetenzen von Sprachlehrenden sichtbar zu machen und davon ausgehend ihre professionelle Weiterentwicklung voranzutreiben. Damit zielt das EPR darauf ab, die Qualität und Effektivität von Aus- bzw. Fortbildung sowie von professioneller Weiterentwicklung von Sprachlehrenden zu erhöhen.

Im Einzelnen sind die Ziele des EPR:

- die Selbsteinschätzung von aktuell vorhandenen Fertigkeiten und Kompetenzen von Sprachlehrenden und ihre Visualisierung zu ermöglichen,
- individuelle Profile oder Gruppenprofile von Sprachlehrenden in einer Institution zu erstellen, die das jeweils erreichte Niveau in verschiedenen Kompetenzbereichen mit Hilfe von eindeutigen Deskriptoren beschreiben,
- Fortbildungsbedürfnisse zu identifizieren, um daraufhin individuelle professionelle Weiterentwicklung oder Fortbildungsprogramme zu planen,
- Leiterinnen und Leitern von Sprachkursbetrieben ein Werkzeug an die Hand zu geben, um Kompetenzen und Vorqualifikationen von Bewerberinnen und Bewerbern zu ermitteln und um eine Basis dafür zu haben, Mitarbeiterinnen pädagogisches Feedback zu geben,
- zu einem gegenseitigen Verständnis von unterschiedlichen pädagogischen Konzepten und Sprachlehrtraditionen in Europa beizutragen und einen Austausch darüber anzuregen,
- Transparenz von Standards in der Fremdsprachenvermittlung zu fördern und Mobilität von Lehrkräften in Europa zu erleichtern.

Das EPR ist nicht gedacht als Checkliste für Unterrichtshospitationen, Bewerbungsgespräche oder Beurteilungen von Sprachlehrkräften. Es kann nur als ein unterstützendes Instrument bei der Auswahl von Sprachlehrenden und deren Beurteilung herangezogen werden. Sein Hauptziel ist eine Bestandsaufnahme, in welcher Phase der professionellen Entwicklung sich Sprachlehrende befinden, um ein Bewusstsein für ihre Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen.

4.3 DEM EPR ZUGRUNDELIEGENDE PRINZIPIEN UND ANNAHMEN

Das EPR beruht auf folgenden Prinzipien und Annahmen:

Das Prinzip der Kompetenzorientierung (Kann-Beschreibung)

Analog zu dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) werden die

Kompetenzen von Sprachlehrenden von einer positiven Perspektive aus betrachtet, das heißt, das EPR fokussiert darauf, was eine Sprachlehrende /ein Sprachlehrender in einem bestimmten Stadium ihrer/seiner beruflichen Laufbahn weiß oder kann. Dieses Prinzip spiegelt auch den handlungsorientieren Ansatz in den Bereichen Lernen, Unterrichten und Bewerten wider.

Der akkumulierende Charakter der Deskriptoren

Um die Kontinuität beruflicher Weiterentwicklung abzubilden, sind die Deskriptoren des EPR in 3 großen Phasen angeordnet, die wiederum jeweils in zwei kleinere Phasen unterteilt sind. Jede Phase schließt die Kompetenzen, die in der/den vorherigen Phasen beschrieben sind, mit ein und baut auf diese auf, indem Kompetenzen erweitert oder neue hinzugefügt werden.

Das Prinzip der Selbst- und Fremdeinschätzung

Das EPR geht von der Existenz einer Kultur der Selbsteinschätzung innerhalb einer jeden Sprachlehrinstitution aus bzw. versucht diese durch dieses Instrument zu etablieren. Das EPR befähigt Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, ihre Unterrichtspraxis fundiert und objektiv einzuschätzen. Sie werden zur Selbsteinschätzung ermuntert, um ihre eigene berufliche Entwicklung zu beobachten und voranzutreiben. Aus- und Fortbildende sowie Leiterinnen und Leiter von Sprachkursbetrieben können das EPR als zusätzliches Instrument nutzen, um Fortbildungsbedürfnisse festzustellen und so die pädagogische Qualitätssicherung der Institution sicher zu stellen.

Das Prinzip der Reflexion

Dieses Prinzip hängt eng mit dem Prinzip der Selbsteinschätzung zusammen:
Wenn Sprachlehrende die Ergebnisse der Selbsteinschätzung oder der Fremdeinschätzung durch Kollegen, Aus- und Fortbilderinnen oder Leiterinnen und Leiter von Sprachkursbetrieben reflektieren, neigen sie weniger dazu, sich zu überschätzen oder zu unterschätzen. Sie werden sich ihrer spezifischen Defizite und Fortbildungsbedürfnisse bewusst. Die Benutzung des EPR ist ein wirkungsvoller Stimulus für Reflexion und für die Planung von Maßnahmen.

Das Prinzip der Mehrsprachigkeit

Wenn man eine Fremdsprache unterrichtet, hat man es immer mit mindestens zwei Sprachen zu tun: mit der Sprache, die vermittelt wird (Ziel- oder Fremdsprache) und mit der Mutter- oder Erstsprache der Lernenden. In unserer multikulturellen Welt ist es sehr wahrscheinlich, dass man in einer Lernergruppe Menschen mit verschiedenen Erstsprachen vorfindet und dass die Lernenden über mehrere bereits erworbene Zweit- oder Fremdsprachen verfügen. Das EPR geht auf diesen Tatbestand und seine Folgen für das Sprachenlehren nicht dezidiert ein. Wenn Lehrkräfte jedoch die individuellen Lernvoraussetzungen und Bedürfnisse ihrer Lernenden berücksichtigen, kann dadurch ihre individuelle Mehrsprachigkeit Beachtung finden. Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer stellen durch lernerorientierte Unterrichtsplanung, Lehrverfahren, Steuerung von Interaktion sowie durch ihre interkulturelle Kompetenz sicher, dass alle im Kursraum vorkommenden Sprachen Wertschätzung erfahren. Sie erreichen damit, dass Kompetenzen, die beim Erwerb anderer Sprachen entwickelt wurden, beim Erwerb der zu lernenden Sprache genutzt werden und sie ermuntern die Lernenden, Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Sprachen zu entdecken, diese zu untersuchen und so ihre Mehrsprachigkeit auszubauen.

Der Bedarf an gemeinsamen europäischen Standards für Sprachunterricht

Das EPR schlägt gemeinsame europäische Standards für Sprachlehrende in Bezug auf Qualifikation, Sprachkompetenz, Sprachbewusstheit, zentrale Lehrkompetenzen und professionelles Lehrverhalten vor. Dadurch wird

die Mobilität von Sprachlehrkräften innerhalb Europas erleichtert. Der Transfer von Expertise und der lokale und internationale Austausch von bestpractice werden angeregt.

Der Bedarf an kontinuierlicher beruflicher Weiterentwicklung

Da das EPR das Ergebnis einer europaweiten Untersuchung ist und ein breites Spektrum von Lehrkompetenzen in einer Progression darstellt, ist es ein zuverlässiges Instrument der Erhebung von Fortbildungsbedarf, der beruflichen Weiterentwicklung von Sprachlehrenden sowie der Qualitätssicherung von Sprachlehrinstitutionen.

Der offene Charakter des Profilrasters

Das vorliegende Profilraster ist soll nicht als definitiv verstanden werden, es ist durch neue Kategorien und Deskriptoren erweiterbar und an verschiedene Kontexte adaptierbar. Es kann und soll kontinuierlich weiterentwickelt werden.

4.4 DIE STRUKTUR DES PROFILRASTERS

Das EPR enthält eine Reihe von Deskriptoren in der Form von Kann-Beschreibungen, die den Facettenreichtum von Sprachlehrtätigkeit abbilden. Die Deskriptoren stellen eine Progression der Qualifikation und der Kompetenzen von Sprachlehrenden in Stufen dar: Diese Progression geht von Lehrenden in der Ausbildung zu Berufsanfängerinnen über Lehrkräfte mit einiger Unterrichtserfahrung bis hin zu sehr erfahrenen professionellen Sprachlehrkräften.

Diese Progression wird im Profilraster horizontal sichtbar: Es ist in sechs Phasen der beruflichen Entwicklung einer Sprachlehrerin/eines Sprachlehrers unterteilt. Dies sechs Phasen sind der besseren Handhabbarkeit halber drei größeren Phasen zugeordnet, 1.1 und 1.2, 2.1 und 2.2 , 3.1 und 3.2. Diese Phasen geben die unterschiedliche Qualifikation bzw. Erfahrung und den unterschiedlichen Grad an Kompetenz von Sprachlehrenden an.

Die Phasen beziehen sich auf vier übergreifende Kategorien, die Qualifikationen und Sprachlehrkompetenzen beschreiben: *Qualifikation/Erfahrung, Zentrale Lehrkompetenzen, Übergreifende Kompetenzen* und *Professionalisierung*. Vertikal gliedert sich das EPR in insgesamt dreizehn Kategorien, die den vier erwähnten übergreifenden Kategorien zugeordnet sind.

Diese Struktur wird in dem Profilraster deutlich: Die erste übergreifende Kategorie, *Qualifikation/Erfahrung* besteht aus vier Unterkategorien, die das Niveau der Sprachbeherrschung der Lehrenden in der Zielsprache, ihre Ausbildung oder Qualifikation, ihre praktische Aus- oder Fortbildung in Form von beobachtetem und bewertetem Unterrichten und ihre Unterrichtserfahrung, bemessen an der Anzahl der unterrichteten Stunden, beschreiben. Diese Herangehensweise versucht, die große Bandbreite von Sprachbeherrschung und Qualifikation von muttersprachlichen und nichtmuttersprachlichen Lehrkräften in Europa abzubilden. Die zweite übergreifende Kategorie *Zentrale Lehrkompetenzen* umfasst wiederum vier Unterkategorien, die das Wissen und die Fertigkeiten von Sprachlehrenden in den Bereichen Didaktik/Methodik, Unterrichts- und Kursplanung, Steuerung von Interaktion sowie Evaluation beschreiben. Die dritte übergreifende Kategorie *Übergreifende Kompetenzen* schließt drei Unterkategorien ein: interkulturelle Kompetenz, Sprachbewusstheit und Medienkompetenz. Die vierte übergreifende Kategorie *Professionalisierung* befasst sich mit zwei Unterkategorien, der beruflichen Weiterentwicklung und der Administration; hierunter sind die Art und Weise, wie administrative Aufgaben erledigt werden, die Fähigkeit zu kollegialer Zusammenarbeit und das Engagement für die eigene berufliche Weiterentwicklung sowie die Weiterentwicklung der Institution gefasst.

4.5 DIE ANWENDUNGSBEREICHE DES PROFILRASTERS

Selbsteinschätzung

Sprachlehrende können die Deskriptoren des EPR benutzen um ihre eigenen Kompetenzen in den vorhandenen Kategorien einzuschätzen, und dies zu jeder Zeit ihrer beruflichen Karriere.

Sie wählen in dem Profilraster die zutreffenden Deskriptoren und machen dann ein Kreuz in die entsprechende Zelle des leeren Profilrasters (siehe leeres Profilraster und Beispiele für ausgefüllte Profilraster im Anhang). Sie können Wege für ihre individuelle Weiterentwicklung entdecken und dafür professionellen Rat von Fortbildenden einholen. Sie können diese Selbsteinschätzung über einen gewissen Zeitraum immer wieder vornehmen, um die eigene Entwicklung als Sprachlehrkraft zu beobachten. Die Ergebnisse einer Selbststeinschätzung können bei einer Bewerbung sehr hilfreich sein.

Fremdeinschätzung

Das EPR erleichtert die Bestandsaufnahme und die Analyse der Kompetenzen einzelner Sprachlehrender oder eines ganzen Kollegiums an einer Schule oder in einer Sprachlehrinstitution. Das EPR-digital ermöglicht eine schnelle, visuell ansprechende und effektive Darstellung der Kompetenzen eines Kollegiums als Gruppenprofil in Form von Diagrammen. Durch die Ergebnisse von Selbst- und Fremdeinschätzung von Lehrenden können Fortbilderinnen und Fortbilder den Fortschritt eines Kollegiums evaluieren und weitere Fortbildungsdesiderate ermitteln.

Fortbildung

Die individuellen Profile und die Gruppenprofile, die durch die Selbst- oder Fremdeinschätzung mithilfe des EPR entstehen, ermöglichen es Fortbilderinnen und Fortbildern, spezifische Hilfestellungen zu geben, passgenaue Aus- oder Fortbildungsprogramme zu entwickeln, Empfehlungen für Fortbildungen außer Haus zu geben und zur Teilnahme an zertifizierten Weiterbildungen zu ermutigen. Fortbildende können die Expertise erfahrener Kolleginnen und Kollegen nutzen, indem sie als Begleitlehrer von weniger erfahrenen Sprachlehrkräften eingesetzt werden. Erfahrene Sprachlehrende können auch Fortbildung im Lehrerkollegium zu den Bereichen, in denen sie besonders kompetent sind, anbieten. Die Leitung einer Sprachlehrinstitution muss dafür die notwendigen Bedingungen (Freistellungen, finanzielle Regelungen) schaffen, damit eine Weiterentwicklung des Kollegiums und kontinuierliche Fortbildung möglich sind.

Leitung von Sprachlehrinstitutionen (Management)

Obwohl das EPR nicht dafür entwickelt wurde, kann es als zusätzliches Instrument für die Evaluation eines Kollegiums von Sprachlehrenden genutzt werden: Es ist vor allem dann hilfreich, wenn eine Konzentration auf einzelne Kategorien oder Deskriptoren erfolgt. Dadurch, dass das EPR Standards formuliert, hilft es Entscheidungen der Leitung (Aufnahme neuer Lehrkräfte in das Kollegium, Überantwortung neuer Aufgaben an Sprachlehrende) zu objektivieren.

Qualitätssicherung

Das EPR stellt einen gemeinsamen Referenzrahmen für die Einschätzung von Qualifikation, Wissen, Fertigkeiten und Erfahrung von Sprachlehrenden dar. Dadurch ist es ein verlässliches Instrument zur Qualitätssicherung von Sprachunterricht in unterschiedlichen Institutionen und Kontexten, denn die Standards der Einschätzung sind unabhängig von der Institution und allgemeingültig.

Zertifizierung

Das EPR kann als Grundlage für eine Zertifizierung von Sprachlehrenden genutzt werden, wenn sorgfältig entwickelte Vorgehensweisen und zusätzliche Instrumente bereitgestellt werden.

4.6 DIE HAUPTZIELGRUPPEN DES PROFILRASTERS

Individuelle Nutzer:
- Sprachlehrende im privaten Sektor und im Schulsektor
- unerfahrene Sprachlehrkräfte und Berufsanfänger
- erfahrene Sprachlehrkräfte
- Fortbildende und Mentoren (interne Fortbildung)
- Ausbildende und Mentoren
- Verantwortliche für die Fort- und Ausbildung
- Leiterinnen und Leiter von Sprachlehrinstitutionen

Institutionen:
- Sprachschulen
- Sprachabteilungen an Schulen
- Sprachabteilungen an Universitäten
- Fremdspracheninstitutionen
- Qualitätssicherungsinstitutionen
- Erziehungsministerien
- Lehrerbildungsinstitutionen
- Personalabteilungen

4.7 BENUTZERHINWEISE FÜR SPRACHLEHRENDE

Wenn Sie Sprachlehrerin/Sprachlehrer werden wollen oder bereits sind, ist das EPR – oder das EPR-digital - ein wertvolles Instrument, mit dem Sie sich und Ihre Lehrpraxis selbst einschätzen können und Ihre berufliche Entwicklung nachvollziehen können. Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie anhand des Profilrasters schnell fundierte Entscheidungen treffen können.

Die richtige Qualifikation erlangen
Sie wollen Sprachlehrerin/Sprachlehrer werden, aber die Sprache, die Sie unterrichten wollen, ist nicht Ihre Muttersprache? Sie haben diese Sprache erlernt, aber Sie haben keinen zertifizierte Qualifikation, die Sie berechtigt, zu unterrichten? Das EPR zeigt Ihnen in der Kategorie Ausbildung/Erfahrung, welche sprachlichen und unterrichtspraktischen Qualifikationen Sie brauchen, um als Sprachlehrerin/Sprachlehrer arbeiten zu können: Vielleicht denken Sie daran, eine standardisierte Sprachprüfung abzulegen oder Sie suchen Möglichkeiten für Unterrichtspraktika, um begleitetes und bewertetes Unterrichten nachweisen zu können? Wenn Sie Muttersprachler/-in sind, suchen Sie möglicherweise nach einer Bildungseinrichtung, an der Sie ein international anerkanntes Zertifikat erwerben können.

Nachweise für bewertete Unterrichtspraxis sammeln
Sie sind Lehrerin/Lehrer in der Ausbildung. Durch die Kategorie bewertetes Unterrichten des EPR werden Sie die Bedeutung von Unterrichtspraxis, zu der man Feedback erhält, erkennen: Sie werden versuchen, so oft wie möglich zu unterrichten, sei es in Form von Team-Teaching, Microteaching oder durch Unterrichten einzelner Stunden auf verschiedenen Niveaustufen. Sie werden Gelegenheiten suchen, in denen es möglich ist, dass Sie von Begleitlehrern oder von Kolleginnen und Kollegen dabei beobachtet werden und Sie werden das Feedback, das Sie erhalten, dokumentieren und die Hinweise oder Ratschläge die Sie erhalten haben, in Ihre Unterrichtspraxis umzusetzen. Sie werden sich bemühen, dokumentiertes Feedback in Form von Hospitationen zu bekommen, wenn Sie begonnen haben, wirklich zu unterrichten, also eine Kursgruppe übernommen haben.

Sich der eigenen Bedürfnisse bewusst werden
Sie sind Berufsanfängerin/Berufsanfänger: Sie bemerken, dass Sie Ihr Wissen über Spracherwerbstheorien und Lehrmethoden, über Lernstile und Lernstrategien erweitern möchten und konsultieren deshalb die Kategorie Didaktik/Methodik des EPR.Sie nehmen regelmäßig an Fortbildungen in Ihrer Institution teil, denn Sie möchten die Phase 2.2 und später 3.1 in dieser Kategorie erreichen, was nur durch interne Fortbildung möglich ist. Um beispielsweise Ihre Kompetenz im Evaluieren auszubauen, können Sie

später in Ihrer Institution an einer Prüferschulung teilnehmen (vgl. die Kategorie Evaluieren).

Neue Fertigkeiten erwerben

Sie sind eine erfahrene Lehrkraft. Sie unterrichten beispielsweise zum ersten Mal eine mehrsprachige Lernergruppe und Sie bemerken, dass Sie Ihre interkulturelle Kompetenz ausbauen möchten. Sie konsultieren die Kategorie Interkulturelle Kompetenz und beginnen, ihre Lehr- und Lernaktivitäten interkulturell auszurichten. Sie werden erkennen, dass sich die Lernenden mit kulturellen und sozialen Gemeinsamkeiten und Unterschieden auseinandersetzen. Oder Sie lesen sich in den kulturellen Hintergrund Ihrer Lernenden ein und lernen dabei, interkulturell sensible Bereiche vorauszusehen und bringen Ihre Lernenden dazu, effektiv damit umzugehen.

Sie sind eine erfahrene Lehrkraft und unterrichten bereits seit mehr als 10 Jahren. Sie bemerken, dass sich bestimmte Bereiche, die den Unterricht beeinflussen – wie die Digitalisierung - sehr schnell entwickeln. Um auf diese Situation vorbereitet zu sein, versuchen Sie, Ihre Medienkompetenz zu verbessern. Sie konsultieren die Kategorie Medienkompetenz und probieren verschiedene Software aus, lernen den Einsatz von interaktiven Tafeln kennen, wenn diese in Ihrer Institution vorhanden sind, und anderer digitaler Präsentationsformen, probieren Projektarbeit mit digitalen Medien aus und benutzen dabei Lernplattformen wie bspw. Moodle.

Professioneller werden

Sie sind eine erfahrene Lehrkraft. Sie stehen am Übergang der Phase 3.1 in die Phase 3.2 und Sie fühlen sich in der Lage, Fortbildungsaufgaben zu übernehmen. Sie orientieren sich an der Kategorie Ausbildung/Erfahrung und planen bspw., sich in einen Weiterbildungsmasterstudiengang einzuschreiben oder ein vergleichbares international anerkanntes Universitätszertifikat zu erlangen. Oder aber Sie bitten darum, in Ihrer Institution intensiv in die interne Fortbildung einbezogen zu werden oder Sie bieten selbst Fortbildungsprogramme an. Sie könnten sich auch als kollegiale Beobachterin/Beobachter für das Hospitationsprogramm Ihrer Institution zur Verfügung stellen. (vgl. Kategorie Berufliche Weiterentwicklung).

4.8 BENUTZERHINWEISE FÜR AUS- UND FORTBILDENDE

Sie sind beispielsweise verantwortlich für die Qualität von Sprachunterricht und koordinieren die Fortbildung einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen in einer Sprachlehrinstitution. Sie haben die Aufgabe, individuelle und Gruppenfortbildungen zu entwerfen und durchzuführen, die die spezifischen Bedürfnisse der Lehrenden berücksichtigen. Sie sind verantwortlich für die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen? Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie anhand des Profilrasters schnell fundierte Entscheidungen treffen können.

Lehrkompetenzen einzelner Lehrkräfte einschätzen

Sie können das EPR oder Teile davon benutzen, um laufend die aktuellen Lehrkompetenzen einzelner Lehrkräfte einzuschätzen. Dazu können Sie die Selbsteinschätzung, die die Lehrenden vorgenommen haben, heranziehen und diese mit den Ergebnissen Ihrer Hospitation und der Nachbesprechung vergleichen. Schließlich können Sie Gespräche über die Selbst- und Fremdeinschätzung auf Grundlage des EPR mit den Sprachlehrenden führen, um Stärken und Schwächen herauszuarbeiten und etwaige Unterschiede in der Einschätzung zu besprechen. Sie können sich dabei auf eine relevante Kategorie, eine Unterkategorie oder sogar auf einen einzelnen Deskriptor konzentrieren. Auf die Art können Sie die Bandbreite an Kompetenzen und die Phase

der beruflichen Entwicklung einzelner Lehrkräfte nachvollziehen und dokumentieren.

Gruppenprofile erstellen

Durch das Zusammenlegen individueller Profile von Lehrenden können Sie ein Gruppenprofil erstellen. Das EPR-digital ermöglicht es, eine tabellarische Gesamtübersicht der Kompetenzen einer Gruppe von Sprachlehrkräften mit Diagrammen zu erhalten. Ein solches Dokument kann bei internen und externen Qualitätssicherungsverfahren von Sprachlehrinstitutionen hilfreich sein. Der Mehrwert für die Planung eines Fortbildungsprogramms für eine Gruppe von Sprachlehrenden aber ist, dass Sie sich jederzeit ein Bild machen können über die Stärken und Schwächen der gesamten Gruppe. Diese Information hilft auch bei der Entscheidung, ob und wenn ja, welche Kollegen ihre Erfahrung und Kompetenzen mit anderen teilen können, sie erleichtert schließlich auch die Entscheidung, welche Fortbildungsbereiche Sie selbst abdecken können und wo externe Fortbilder hinzugezogen werden müssen.

Fortbildungsprogramme entwickeln und durchführen

Die individuellen Profile oder Gruppenprofile, die durch die Einschätzung mit Hilfe des EPR entstehen, sind eine wertvolle Unterstützung bei der Entwicklung von individueller Fortbildung, aber auch bei der Entwicklung von Fortbildungsprogrammen für Kollegien. Wenn in der Selbst- und Fremdein-schätzung beispielsweise herauskommt, dass eine Sprachlehrerin/ein Sprachlehrer Schwierigkeiten hat, Gruppenarbeit anzuleiten und zu steuern (vgl. Kategorie Steuerung von Interaktion), können Sie als Fortbildende unterstützen, indem Sie mehr Hospitationen mit Auswertungsgesprächen planen, indem Sie die Sprachlehrerin/den Sprachlehrer anleiten, bei erfahrenen Kollegen zu hospitieren oder indem Sie Fachliteratur empfehlen. Wenn Sie als weiteres Beispiel im Gruppenprofil erkennen, dass die Mehrheit der Sprachlehrenden dieser Gruppe Schwierigkeiten habe, GER-Kriterien zur Bewertung mündlicher und schriftlicher Kompetenzen von Lernenden zu benutzen (vgl. Kategorie Evaluieren), können Sie Fortbildungsveranstaltungen planen, die GER-Standardsetting, Analyse von Videoaufzeichnung mündlicher Produktion oder praktische Bewertung schriftlicher Arbeiten enthalten.

Ausbildungsprogramme entwickeln

Die Kategorien und Deskriptoren des EPR können Impulse geben für die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen oder -curricula. Eine Beschäftigung mit der Kategorie Begleitetes Unterrichten könnte beispielsweise dazu führen, die vorgeschriebene Menge an Unterrichtspraxis in der Ausbildung (Anzahl der Stunden begleiteten und bewerteten Unterrichtens) zu erhöhen. Die Kategorien interkulturelle Kompetenz bzw. Medienkompetenz könnten dazu veranlassen, die Entwicklung dieser Kompetenzen systematisch in die Ausbildung zu integrieren. Schließlich kann das EPR dazu beitragen, eine Kultur der Selbsteinschätzung zu fördern, indem angehende Lehrerinnen und Lehrer dazu ermuntert werden, das Profilraster als Instrument der Reflexion und Maßnahmenplanung zu benutzen.

Die Entwicklung spezifischer Kompetenzen vorantreiben

Durch den Gebrauch des EPR konzentriert sich die für die Fortbildung zuständige Person in einer Institution auf die Stärken einzelner Lehrender. Wenn sich eine Sprachlehrerin/ein Sprachlehrer beispielsweise besonders für Didaktik und Methodik oder Spracherwerbstheorien interessiert (vgl. Kategorie Didaktik/Methodik), können Sie Ihn auffordern, zu diesem Thema eine Fortbildungseinheit für Kolleginnen und Kollegen zu entwerfen und durchzuführen oder Sie können ihn dazu anregen, einen MA in einem bestimmten Bereich zu machen. Wenn Sie beispielsweise entdecken, dass eine andere Sprachlehrkraft besonders gut

darin ist, sprachliche Strukturen zu erklären oder Beispiele korrekter Sprachformen und Sprachverwendung zugeben (vgl. Kategorie Sprachbewusstheit) oder Korrekturzeichen zur Kennzeichnung von Fehlertypen in schriftlichen Arbeiten zu verwenden, (vgl. Kategorie Evaluieren), können Sie ihn oder sie dazu auffordern, Workshops zum Training dieser Kompetenzen in der Institution anzubieten. Wenn schließlich eine Lehrkraft sehr medienkompetent ist (vgl. Kategorie Medienkompetenz), kann sie gebeten werden, eine Online-Community für interessierte Lehrerinnen und Lehrer zu betreuen. Auf diese Weise werden einige Sprachlehrende schrittweise zu Fortbilderinnen und Fortbildern, wie sie die Phase 3.2 beschreibt, werden.

Entscheidungen der Leitung von Sprachlehrinstitutionen unterstützen

Durch einen systematischen Gebrauch des EPR können die für Fortbildung zuständigen Personen in einer Institution den Leiterinnen und Leitern dabei helfen, Entscheidungen im Bereich der Personalauswahl und Personalentwicklung zu treffen. Bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern kann auf das Profilraster zurückgegriffen werden, ebenso bei der Beobachtung neuer und erfahrener Sprachlehrkräfte und bei dem Ziel, bestimmte Aspekte der Lehrpraxis bei der Weiterentwicklung der Sprachlehrenden und der Institution zu berücksichtigen.

4.9 BENUTZERHINWEISE FÜR LEITERINNEN UND LEITER VON SPRACHLEHRINSTITUTIONEN

Sie sind Leiterin/Leiter einer Sprachlehrinstitution und eine Ihrer Aufgaben ist es, Personal einzustellen und Personalentwicklung zu betreiben. Sie arbeiten eng mit der Person zusammen, die in Ihrer Institution für Fortbildung zuständig ist, zusammen. Hier finden Sie einige Möglichkeiten, wie Sie anhand des Profilrasters schnell fundierte Entscheidungen treffen können.

Eine neue Lehrkraft einstellen

Sie müssen das Profil einer neu einzustellenden Lehrkraft festlegen. Sie möchten dabei ein bestimmtes Sprachniveau, methodische Kompetenz und einschlägige Unterrichtserfahrungen berücksichtigen (vgl. Kategorien Sprachkenntnisse/ Sprachkompetenz, Unterrichtserfahrung, Zentrale Lehrkompetenzen). Das EPR wird Sie darin unterstützen, diejenigen Lehrkompetenzen und Unterrichtserfahrungen zu beschreiben, die in Ihrer Institution im Moment gebraucht werden. Außerdem ist es mithilfe des EPR möglich, zusätzliche Fragen für die Vorauswahl der Bewerber und für das Auswahlgespräch zu formulieren.

Ein ausgewogenes, vielseitiges Lehrerkollegium entwickeln

Sie möchten einen Überblick über das Profil des Lehrerkollegiums mit dem Ziel, die Kompetenzen Ihrer Lehrerinnen und Lehrer vielseitiger zu machen und auszubalancieren, damit Ihre Institution auf den Bedarf Ihrer Kunden/Zielgruppen besser reagieren kann. Mit Hilfe des EPR oder des EPR-digital können Sie Kompetenzprofile für jeden einzelnen Ihrer Sprachlehrenden erstellen. Wenn Sie dann die einzelnen Profile mit Hilfe des EPR-digital zu einem Gruppenprofil zusammensetzen, erhalten Sie eine aussagekräftige grafische Darstellung des Profils Ihres Lehrerkollegiums. Damit haben Sie eine gute Grundlage dafür, Ressourcen für die Entwicklung gewünschter Kompetenzen im Kollegium zu planen, Lehrkräften neue Verantwortung zu übertragen oder neue Lehrkräfte einzustellen, deren Kompetenzen benötigt werden.

Die Qualität von Unterricht einschätzen

Sie möchten Ihr Wissen zu Qualitätsstandards beim Sprachenlehren auf den neuesten Stand bringen und die Verfahren der Qualitätssicherung in Ihrer

Institution verbessern. Sie müssen generelle oder auch spezifische Kompetenzen Ihrer Lehrkräfte (vgl. Kategorie Unterrichtsplanung, Evaluieren) mit den Qualifikationen der Lehrkräfte anderer Sprachlehrinstitutionen vergleichen. In diesem Fall können Sie die Kompetenzbeschreibungen im EPR verlässlich leiten. (vgl. Kategorien Zentrale Lehrkompetenzen, Übergreifende Kompetenzen). Sie und Ihr Lehrerkollegium müssen sich dafür mit den Standards und Beschreibungen in den verschiedenen Kategorien und Unterkategorien des EPR vertraut machen. Diese allgemeinen Standards können Sie sich zum Vorbild nehmen, sie können Sie aber auch dazu ermuntern, die einzigartigen Eigenschaften Ihres Kollegiums zu erkennen.

Bei der Beurteilung von Lehrenden unterstützen

Der Einsatz des EPR bei Selbsteinschätzungen und Fremdeinschätzung kann natürlich Ihre Beurteilungen der zentralen Kompetenzen Ihrer Lehrkräfte nicht ersetzen, aber es kann dabei helfen, dass diese effektiver verlaufen. So können Sie die Selbsteinschätzungen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit den Einschätzungen der Fortbilderinnen/Fortbilder und Ihren eigenen vergleichen. Die anschließende Verständigung darüber wird es leichter machen Fort- und Weiterbildung einvernehmlich zu planen.

Während der Beurteilungen können Sie Kompetenzbereiche herausstellen, die für die Entwicklung der Institution von besonderer Bedeutung sind. Z.B., wenn Sie es unerwartet mit heterogenen Lerngruppen zu tun haben (verschiedene Nationalitäten, Lehr- und Lernkulturen, religiöse Hintergründe). In so einem Fall kann es sinnvoll sein, nur die Kategorie Interkulturelle Kompetenz im EPR zu fokus-sieren und nicht das gesamte Raster. In Übereinstimmung mit dem Bedarf in Ihrer Institution kann es sinnvoll sein, bei Beurteilungen eine neue Unterkategorie und neue Kann-Beschreibungen zu ergänzen (die sich z.B. auf die sozialen Kompetenzen der Lehrkräfte beziehen oder auf die besonderen Fähigkeiten, junge Lernende unterrichtet oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Firmen zu unterrichten).

Für spezifische Kurstypen geeignete Lehrkräfte auswählen

Sie sind beauftragt, eine Lehrkraft mit einem bestimmten Profil für einen Firmenkurs auszuwählen. Diese Lehrkraft braucht besondere Fähigkeiten Sprachkurse für den Firmenkontext zu planen (vgl. Kategorie Unterrichts- und Kursplanung). Oder sie braucht spezifischere Kenntnisse im Bereich digitale Medien für eine IT- Firma (vgl. Kategorie Medienkompetenz). Mit Hilfe des EPR können Sie die individuellen Profile Ihrer Lehrkräfte in diesen Bereichen betrachten, können die für die Fortbildung Zuständigen in Ihrer Institution befragen und dann zu einer begründeten Entscheidung darüber kommen, wen Sie für diese Anforderung auswählen.

Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung der Lehrkräfte

Sie planen das jährliche Budget für die Personalentwicklung und möchten, dass sich Ihr Lehrerkollegium weiterqualifiziert. Sie erheben sowohl den Bedarf Ihrer Institution als auch den der einzelnen Lehrkräfte. Die individuellen Profile, die sich in den Selbsteinschätzungen auf der Grundlage des EPR zeigen, zeigen ihre Stärken und auch ihre Schwächen. Sie konzentrieren sich besonders auf die Kategorien Qualifikation/Erfahrung und Professionalisierung. Sehen Sie sich die Ergebnisse in den Selbsteinschätzungen an und sprechen Sie mit den Lehrkräften über ihre Fortbildungswünsche, ihre aktuellen Bedürfnisse und ihre Pläne für die Zukunft. Dieses Gespräch, das Sie auf der Grundlage des EPR führen können, wird Ihnen dabei helfen, die Lehrkräfte bei ihren Entscheidungen zugunsten ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu beraten, z.B. für einen MA-Studiengang oder ein Weiterbildungszertifikat, spezielle Fortbildungskurse oder die Teilnahme an nationalen/internationalen Seminaren oder Konferenzen.

5 ANHANG

5.1 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

Was ist der Unterschied zwischen Sprachkompetenz und Sprachbewusstheit?
Sprachkompetenz beschreibt das Niveau, auf dem Sprachwissen und die Fähigkeit der Sprachverwendung in der Zielsprache entwickelt sind; Sprachbewusstheit umfasst das Wissen über Sprache, über ihre Struktur, und ihren Gebrauch usw. (vgl. Glossareintrag Sprachbewusstheit).

Warum brauche ich Sprachbewusstheit, wenn ich eine Sprache fließend spreche und schreibe?
Sprachbewusstheit ist die Grundlage dafür, sprachliche Phänomene für die Niveaus A1 – C2 zu Lehr- und Lernzwecken auswählen, analysieren und erklären zu können.

Ist es möglich, mich selbst im Bereich Ausbildung/Qualifikation auf 3.1/3.2 einzuordnen, wenn ich einen MA-Abschluss in Germanistik oder in Angewandter Sprachwissenschaft habe, aber kein Modul in Fremdsprachenvermittlung abgeschlossen habe?
Um sich in dieser Phase im EPR einzuschätzen, ist es wie im EPR beschrieben wichtig, einen Abschluss oder ein abgeschlossenes Modul im Bereich Fremdsprachenvermittlung zu haben, das auch bewertetes Unterrichten umfasst. Alternative ist ein international anerkanntes Zertifikat in Fremdsprachenvermittlung.

Ich habe Didaktik/Methodik an einer Universität studiert und wir hatten ein Unterrichtspraktikum, das allerdings nicht dokumentiert wurde und in dem wir mündliches Feedback bekamen. Zählt dies als Unterrichtserfahrung?
Wenn dieses Unterrichtspraktikum Teil des Didaktik/Methodik-Studiums war und wenn Sie dokumentierte Rückmeldung erhalten haben, dann gilt dies als bewertetes Unterrichten.

An meiner Schule gibt es keine systematischen Hospitationen und auch keine Fortbilderinnen/Fortbilder. Wie kann ich dokumentierte Rückmeldung zu meinem Unterricht bekommen?
Sie müssen von einer Fortbilderin/einem Fortbilder oder einer erfahrenen Lehrkraft Ihrer Schule hospitiert werden. Wenn es solche Hospitationen an Ihrer Schule gibt, auch wenn sie nicht systematisch durchgeführt werden, können Sie eine schriftliche Rückmeldung von demjenigen erbitten, der Ihren Unterricht hospitiert hat.

Kann ich Phase 3.1 erreichen, wenn ich mich auf den Unterricht mit Kindern spezialisiert habe? Ich habe ja dann nicht in vier verschiedenen Kontexten unterrichtet.
Sie können ganz verschiedene Erfahrungen in Ihrer beruflichen Karriere in unterschiedlichen Kontexten berücksichtigen, z.B. Ihre Erfahrungen an öffentlichen und privaten Schulen, in Intensiv- oder in Langzeitkursen, mit verschiedenen Altersgruppen oder mit Einzelunterricht (vgl. Glossareintrag Kontext).

Ich bin sehr erfahren als Lehrkraft und ich merke, dass ich bereit bin mehr Verantwortung zu übernehmen und mich in Richtung 3.2 zu entwickeln. Was kann ich tun?
Kontaktieren Sie die Person, die in Ihrer Institution für Fortbildung oder für den Personaleinsatz zuständig ist, um gemeinsam mit ihnen zu besprechen, welche neue Aufgaben Sie übernehmen können und wie Sie sich einbringen könnten, z.B. indem Sie weniger erfahrende Kolleginnen begleiten oder Fortbildungsangebote in Form von Workshops oder Seminaren anbieten.

Wie viele der Kann-Beschreibungen in einer Kategorie muss ich angekreuzt haben, sodass eine Phase als erreicht gelten kann?
Das EPR drückt Kompetenz nicht in Zahlen aus. Die Arbeit mit diesem Instrument zielt darauf ab, dass Sie sich Ihre Kompetenzen bewusst machen und herausfinden, in welchen Bereichen Sie sich weiter entwickeln möchten. So erkennen Sie, wo Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung stehen.

Sie können sich fortlaufend selbst beobachten und einschätzen, sodass Sie Ihre Fortschritte und Ihre berufliche Weiterentwicklung verfolgen können. Sie kreuzen immer nur diejenigen Kann-Beschreibungen an, die Ihren Kompetenzen entsprechen.

Ist es denn zielführend, wenn ich mich in einigen Kategorien in Phase 3.2 einschätze (z.B. in Ausbildung/Qualifikation), in anderen aber nur in 2.2 (z.B. Medienkompetenz)?
Es ist ganz normal, dass Sprachlehrende verschiedene Kompetenzen in den unterschiedlichen Kategorien haben, dass sie ein unregelmäßiges Profil aufweisen.

Kann sich ein Nicht-Muttersprachler in 3.2 in der Unterkategorie Sprachbeherrschung einordnen?
Ja, wenn eine Lehrkraft muttersprachliches Niveau in der Zielsprache entwickelt hat (z.B. weil sie einige Jahre im Land der Zielsprache gelebt oder studiert hat) oder wenn sie eine C2-Prüfung bestanden hat und die Zielsprache sehr natürlich verwendet.

Ist die Unterkategorie Interkulturelle Kompetenz für mich relevant, wenn ich ausschließlich monolinguale Lerngruppen unterrichte und keine Erfahrung darin habe, multikulturelle Lerngruppen im Ausland zu unterrichten?
Ja, es ist wichtig Ihr interkulturelles Bewusstsein zu entwickeln und interkulturell sensible Bereiche vorauszusehen, um ihnen entgegenwirken zu können, auch wenn Sie auf diese Erfahrung bisher noch nicht zurückgreifen mussten. Außerdem werden Sie sicherlich in Ihrer beruflichen Laufbahn einmal internationale Lernende mit ganz unterschiedlichen ethnischen oder religiösen Hintergründen in Ihren Klassen/Kursen haben. Sie brauchen diese Kompetenz auch, wenn Sie Erwachsene unterrichten, die in ausländischen Firmen arbeiten werden, und für diese Zielgruppe Lernmaterialien aussuchen zu müssen, die zum kulturellen Kontext Ihrer Lernenden passen, und wenn Sie ihre Fähigkeit entwickeln müssen, soziale und kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu analysieren und darüber zu diskutieren. Es kann auch sein, dass Lehrkräfte mit anderen kulturellen Hintergründen und Nationalitäten in Ihrer Institution arbeiten, die Ihre Unterstützung/Beratung benötigen.

Kann ich das EPR als Beobachtungsbogen benutzen, wenn ich meine Kollegen in ihrem Unterricht beobachte?
Das EPR ist nicht als Instrument zur Beobachtung von Unterricht gedacht. Trotzdem eignen sich vielleicht einige der Kann-Beschreibungen als Indikatoren, um bestimmte Aspekte einer Unterrichtseinheit zu beobachten, z.B. diejenigen in der Kategorie Steuerung von Interaktion.

5.2 LEERES PROFILRASTER FÜR DIE SELBST- ODER FREMDEINSCHÄTZUNG

NAME DER LEHRKRAFT: DATUM:

		PHASE 1		PHASE 2		PHASE 3	
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	Sprachkenntnisse und Sprachkompetenz						
	Ausbildung/ Qualifikation						
	Bewertetes Unterrichten						
	Unterrichts-erfahrung						
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	Didaktik/Methodik						
	Unterrichts- und Kursplanung						
	Steuerung von Interaktion						
	Evaluieren						
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	interkulturelle Kompetenz						
	Sprachbewusstheit						
	Medienkompetenz						
PROFESSIONALI-SIERUNG	Berufliche Weiterentwicklung						
	Administration						

5.3 BEISPIELPROFILE

	Lehrkraft A	PHASE 1		PHASE 2		PHASE 3	
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	Sprachkenntnisse und Sprachkompetenz						
	Ausbildung/ Qualifikation						
	Bewertetes Unterrichten						
	Unterrichts-erfahrung						
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	Didaktik/Methodik						
	Unterrichts- und Kursplanung						
	Steuerung von Interaktion						
	Evaluieren						
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	interkulturelle Kompetenz						
	Sprachbewusstheit						
	Medienkompetenz						
PROFESSIONALI-SIERUNG	Berufliche Weiterentwicklung						
	Administration						

	Lehrkraft B	PHASE 1		PHASE 2		PHASE 3	
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	Sprachkenntnisse und Sprachkompetenz						
	Ausbildung/ Qualifikation						
	Bewertetes Unterrichten						
	Unterrichts-erfahrung						
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	Didaktik/Methodik						
	Unterrichts- und Kursplanung						
	Steuerung von Interaktion						
	Evaluieren						
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	interkulturelle Kompetenz						
	Sprachbewusstheit						
	Medienkompetenz						
PROFESSIONALI-SIERUNG	Berufliche Weiterentwicklung						
	Administration						

	Auszubildende/r A	PHASE 1		PHASE 2		PHASE 3	
		1.1	1.2	2.1	2.2	3.1	3.2
QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	Sprachkenntnisse und Sprachkompetenz						
	Ausbildung/ Qualifikation						
	Bewertetes Unterrichten						
	Unterrichts- erfahrung						
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	Didaktik/Methodik						
	Unterrichts- und Kursplanung						
	Steuerung von Interaktion						
	Evaluieren						
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	interkulturelle Kompetenz						
	Sprachbewusstheit						
	Medienkompetenz						
PROFESSIONALI-SIERUNG	Berufliche Weiterentwicklung						
	Administration						

6 EPR-DIGITAL: GEBRAUCH DER INTERAKTIVEN VERSION

Die digitale Version des EPR, das EPR-digital, ist ein interaktives Online-Angebot, das in vier Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch und Spanisch) unter http://egrid.epg-project.eu/de abrufbar ist. Diese interaktive Version wurde entwickelt, um das EPR mehr Nutzern zugänglich zu machen und die Funktionalität zu verbessern.

1. Auf der Startseite (http://egrid.epg-project.eu/de) können Nutzerinnen und Nutzer

a. die Inhalte des EPR nach Kompetenzbereich gegliedert in neun Sprachversionen ansehen, wenn sie auf die Schaltfläche "Zum EPR-digital" klicken. In diese digitale Version des Profilrasters sind Glossareinträge eingebunden, die Erklärungen verwendeter Begriffe öffnen sich durch Mouseover über den als Links gekennzeichneten Begriffen,
b. ein PDF des gesamten Profilrasters herunterladen, mit oder ohne Glossar als Anhang,
c. das Benutzerhandbuch herunterladen.

Wenn man auf das Logo EPG GRID am oberen linken Rand des Bildschirms klickt, gelangt man jeder Zeit zu dieser Startseite zurück.

2. Am unteren Rand der Startseite befinden sich drei Bereiche:

- im Bereich "Lehrer" können Lehrende ihre Kompetenzen selbst einschätzen,
- im Bereich "Aus- und Fortbilder" können Aus- und Fortbildende die Kompetenzen von Lehrenden oder Auszubildenden, mit denen sie arbeiten werden, einschätzen,
- im Bereich "Manager" können pädagogische Leitungen von Sprachlehrinstitutionen die professionelle Entwicklung ihrer Lehrenden verfolgen oder ein Teamprofil erstellen.

Durch einen Klick auf einen der drei Bereiche wählen Sie aus und gelangen zu einer Seite, auf der Sie entweder "Ein neues Profil starten" oder "Ein bestehendes Profil importieren" können.

a. Wenn Sie "Ein neues Profil starten" wählen, gelangen Sie zu einem Online-Formular, in dem persönliche Daten der Lehrkraft eingegeben werden müssen, deren Kompetenzen eingeschätzt werden. Angaben zur Institution sind ebenfalls erforderlich. Im Falle einer Selbsteinschätzung als Lehrerin/als Lehrer können Sie ein Foto von sich hochladen. Wenn Sie als Aus- oder Fortbildende oder als Manager ein neues Profil starten, müssen Sie auch einige Daten zu Ihrer Person angeben. Keine dieser Informationen wird auf der Webseite gespeichert oder weitergeleitet: Die Daten werden ausschließlich lokal auf Ihrem Rechner gespeichert, und zwar nur so lange, bis Sie den Cache Ihres Browsers leeren oder auf die Schaltfläche "Löschen aller Daten" am oberen Rand des Bildschirms klicken. Diese Schaltfläche ist zu jeder Zeit aktiv, auch wenn das Profil noch nicht fertiggestellt ist. Die Ergebnisse der Selbst- bzw. Fremdeinschätzung können Sie in zwei Formaten speichern: im PDF-Format oder im egrid-Format. Das egrid-Format erlaubt es Ihnen, das Profil jederzeit zu aktualisieren.
b. Wenn Sie ein bestehendes Profil, das im egrid-Format existiert, importieren möchten, müssen Sie Ihren Rechner durchsuchen, um die Datei in die Web-Anwendung EPG-digital hochzuladen. Ein Profil kann nur in dieser Web-Anwendung bearbeitet werden.

Sie sind LEHRERIN oder LEHRER und möchten eine Selbsteinschätzung durchführen:

a. Nachdem Sie die geforderten Daten zu Ihrer Person und zu Ihrer Institution in das Online-Formular eingegeben haben (nur die Felder mit Sternchen sind obligatorisch) und "Bestätigen und weiter" geklickt haben, kommen Sie auf eine Version des Profilrasters, in der Sie in den einzelnen Kategorien (z.B. Unterrichts- und Kursplanung) von Deskriptor und damit von Phase zu Phase blättern können, um den für Sie richtigen Deskriptor durch einen Klick auszuwählen. Die Phase, die diesem gewählten

Deskriptor entspricht, erscheint auf der rechten Seite des Bildschirms in der Zusammenfassung.

b. Sie können durch einen Klick auf die Kategorie in der Zusammenfassung zu jeder einzelnen Kategorie zurückgehen, um Ihr Profil zu verändern, wenn Sie das Gefühl haben, zu weich oder zu streng mit sich selbst gewesen zu sein! Sie können einzelne Kategorien aber auch überspringen und eventuell später bearbeiten, wenn sie momentan nicht relevant erscheint. Sie tun dies dich einen Klick auf "Diesen Schritt überspringen".

c. Wenn Sie sich in allen gewünschten Kategorien eingeschätzt haben, können Sie auf "Ergebnisse" klicken und Sie sehen eine Zusammenfassung Ihres Kompetenzprofils in Form eines Balkendiagramms. Diese Darstellung enthält Ihren Namen und Ihre persönlichen Daten sowie Ihr Foto, wenn Sie eines hochgeladen haben. Dieses Ergebnis kann als PDF-Datei oder als egrid-Datei gespeichert werden. Wenn Sie Ihr Profil später vielleicht einmal verändern oder bearbeiten möchten, sollten Sie das egrid-Format wählen. Ihre Daten und Ihr Profil werden, wie gesagt, nicht auf der Webseite gespeichert. Die Daten werden nur in Ihrem Browser gespeichert, wenn Sie sie entfernen möchten, denken Sie daran, am Ende auf die Schaltfläche "Löschen aller Daten" zu klicken. Sie können Ihr Profil als PDF oder im egrid-Format als Attachment in einer E-Mail an sich selbst oder eine andere Person, beispielsweise Ihrem Ausbilder/Ihrer Ausbilderin schicken. Sie können es auch drucken.

Sie sind LEHRERIN oder LEHRER und möchten eine bestehende Selbsteinschätzung bearbeiten:

a. Nachdem Sie Ihr Profil im egrid-Format hochgeladen haben, erscheint die Zusammenfassung Ihres Profils mit Ihren persönlichen Daten und Ihren Kompetenzen in Form eines Balkendiagramms. Möchten Sie Ihre Selbsteinschätzung verändern, weil Sie sich beispielsweise in einigen Kompetenzbereichen weiterentwickelt haben, brauchen Sie nur auf die entsprechende Kategorie auf der rechten Bildschirmseite zu klicken und einen anderen Deskriptor zu wählen.

b. Wenn Sie dann auf "Bestätigen und weiter" klicken, wird Ihre veränderte Selbsteinschätzung gespeichert und die neuen Kompetenzen erscheinen in der Zusammenfassung am rechten Bildschirmrand. Die neuen Daten können wie gewohnt verschickt oder gedruckt werden.

Sie sind AUS- oder FORTBILDER/-IN und möchten eine Einschätzung einer Lehrkraft oder einer/s Aus- oder Fortzubildenden durchführen:

a. Zuerst müssen Sie die geforderten Daten zu der Person, deren Profil Sie erstellen wollen, und Ihren eigenen Namen, Ihre E-Mail Adresse und Ihre Funktion in das Online-Formular eingeben.

b. Dann können Sie mit der Einschätzung einer Lehrkraft beginnen. Sie blättern in den einzelnen Kategorien durch die Deskriptoren in den jeweiligen Phasen so lange vor- und zurück, bis Sie den Deskriptor finden, der aktuell zu der Person, die Sie einschätzen, passt. Diesen wählen Sie durch einen Klick aus. Sie können Kategorien, die Sie nicht einschätzen können oder wollen, durch einen Klick auf "Diesen Schritt überspringen" ignorieren.

c. Wenn Sie Ihre Einschätzung beenden wollen, klicken Sie auf und "Bestätigen und weiter», dann sehen Sie das Profil der Lehrkraft oder Fort- bzw. Auszubildenden in einer Zusammenfassung in Form eines Balkendiagramms. Wenn Sie zu dem Schluss kommen, dass die Einschätzung noch nicht in allen Kategorien zutrifft, können Sie auf die entsprechende Kategorie in der Zusammenfassung am rechten Bildschirmrand klicken und einen anderen Deskriptor wählen. So verändern Sie Ihre Einschätzung.

d. Wenn Sie fertig sind, können Sie Ihre Einschätzung als PDF oder im egrid-Format speichern. Das egrid-Format sollten Sie dann wählen, wenn Sie zu einem späteren Zeitpunkt auf die Daten zurückgreifen möchten, beispielsweise um die Kompetenzen der Person in weiteren Kategorien

oder nach Feedback-Gesprächen erneut einzuschätzen. Sie können das erstellte Profil ausdrucken und unterzeichnen und es der Person, die Sie eingeschätzt haben, geben. Sie können es aber auch als Attachment per E-Mail versenden, so dass das Dokument bei Besprechungen Ihnen und der Lehrkraft vorliegt. Vergessen Sie nicht durch einen Klick auf "Löschen aller Daten" die im Browser gespeicherten Daten zu löschen.

e. In Gesprächen mit Lehrenden bzw. Aus- und Fortzubildenden kann es nützlich sein, die Selbsteinschätzung mit der Fremdeinschätzung zu vergleichen. Ein auswertendes Gespräch kann helfen zu verstehen, wo die Lehrenden bzw. die Aus- oder Fortzubildenden ihre Bedürfnisse im Bereich der professionellen Weiterentwicklung sehen und wo gegebenenfalls Unterschiede in der Einschätzung vorliegen. Es ist sehr wertvoll herauszuarbeiten, warum die Einschätzungen unterschiedlich ausfallen, da Lehrende und Aus- bzw. Fortzubildende dazu tendieren, sich entweder zu über- oder unterschätzen. Als Gesprächsergebnis kann es zu einer erneuten Einschätzung beider Seiten kommen.

Sie sind AUS- ODER FORTBILDER/-IN und möchten eine bestehendes Profil bearbeiten:

a. Sie laden das Profil, das Sie oder eine Kollegin/ein Kollege erstellt hat, im egrid-Format in die Webanwendung hoch.

b. Dann erscheint die Zusammenfassung des gewünschten Profils mit den persönlichen Daten und den Kompetenzen in Form eines Balkendiagramms. Nun können Sie die Einschätzung einiger Kompetenzen der Person verändern, wenn Sie beispielsweise durch Unterrichtsbeobachtung zu einer veränderten Einschätzung gekommen sind oder wenn Sie nun bisher noch nicht bearbeitete Kompetenzbereiche einschätzen können. Sie brauchen dazu nur auf die entsprechende Kategorie auf der rechten Bildschirmseite zu klicken und einen anderen Deskriptor zu wählen.

c. Wenn Sie dann auf "Bestätigen und weiter" klicken, wird die aktualisierte Einschätzung gespeichert und die neuen Kompetenzen erscheinen in der Zusammenfassung am rechten Bildschirmrand. Die neuen Daten können wie gewohnt als PDF oder im egrid-Format gespeichert, verschickt oder gedruckt werden. Vergessen Sie nicht durch einen Klick auf "Löschen aller Daten" die im Browser gespeicherten Daten zu löschen.

Sie sind PÄDAGOGISCHE LEITUNG EINER SPRACHLEHRINSTITUTION und möchten eine Einschätzung einer Lehrkraft aus Ihrem Kollegium durchführen:

a. Zuerst müssen Sie die geforderten Daten und zu der Person, deren Profil Sie erstellen wollen, sowie Ihren eigenen Namen, Ihre E-Mail Adresse und Ihre Funktion in das Online-Formular eingeben.

b. Dann können Sie mit der Einschätzung einer Lehrerin/eines Lehrers beginnen. Sie blättern in den einzelnen Kategorien durch die Deskriptoren in den jeweiligen Phasen so lange vor- und zurück, bis Sie den Deskriptor finden, der aktuell zu der Person, die Sie einschätzen, passt. Diesen wählen Sie durch einen Klick aus. Sie können Kategorien, die Sie nicht einschätzen können oder wollen, durch einen Klick auf "Diesen Schritt überspringen" ignorieren.

c. Wenn Sie Ihre Einschätzung beenden wollen, klicken Sie auf und "Bestätigen und weiter», dann sehen Sie das Profil der Lehrenden oder Fort- bzw. Auszubildenden in einer Zusammenfassung in Form eines Balkendiagramms. Wenn Sie zu dem Schluss kommen, dass die Einschätzung noch nicht in allen Kategorien zutrifft, können Sie auf die entsprechende Kategorie in der Zusammenfassung auf der rechten Bildschirmseite klicken und einen anderen Deskriptor wählen. So verändern Sie Ihre Einschätzung.

d. Wenn Sie fertig sind, können Sie Ihre Einschätzung als PDF oder im egrid-Format speichern. Das egrid-Format sollten Sie dann

wählen, wenn Sie zu einem späteren Zeitpunkt auf die Daten zurückgreifen möchten, beispielsweise um die Kompetenzen der Person in weiteren Kategorien oder nach Feedback-Gesprächen erneut einzuschätzen. Sie können das erstellte Profil ausdrucken, Unterzeichnen und stempeln und es der Person, die Sie eingeschätzt haben, geben. Das ist besonders dann sinnvoll, wenn die Lehrkraft Ihre Institution verlässt oder eine neue Stelle sucht und das Dokument den Bewerbungsunterlagen hinzufügen möchte. Sie können es aber auch als Attachment per E-Mail versenden, wenn die Lehrkraft weiter bei Ihnen arbeitet, so dass das Dokument für weitere Besprechungen Ihnen und der Lehrkraft vorliegt. Vergessen Sie nicht durch einen Klick auf "Löschen aller Daten" die im Browser gespeicherten Daten zu löschen.

e. Wenn Sie die Einschätzung einer Lehrkraft beendet haben, können Sie durch einen Klick auf "+ neue Einschätzung" rechts oberhalb der zusammenfassenden Darstellung, wenn Sie das Profil einer weitere Kollegin erstellen wollen. So fahren Sie fort, bis Sie alle Kolleginnen eingeschätzt haben, deren Profil Sie brauchen.

f. Eine nützliche Funktionalität des EPR-digital ist die Möglichkeit, ein Teamprofil zu erstellen, sei es das Profil des gesamten Kollegiums oder einer Gruppe von Lehrkräften. Wenn Sie das tun möchten, klicken Sie auf "Ergebnisse" über der Zusammenfassung des letzten Profils, das Sie erstellt haben. Sie können zwischen zwei Arten von Darstellungen wählen: Die eine ist eine Darstellung nach Lehrkraft: Sie zeigt die einzelnen Profile der Lehrkräfte nebeneinander, die andere ist eine Darstellung nach Kompetenz: Sie zeigt, wo die einzelnen Lehrenden in den einzelnen Kompetenzbereichen stehen. (Siehe Abbildungen auf der folgenden Seite.) Solche Teamprofile helfen, für bestimmte Sprachkurse geeignete Lehrkräfte auszusuchen oder gezielt Lehrende mit im Team fehlenden Kompetenzen zu rekrutieren.

Institution Imaginary Language Services
Institution Savarin Patrick
Datum 20 November 2013

Darstellung pro Lehrkraft



Jean Dupont

QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	
Sparchkenntnisse und Sparchkompetenz	1.1
Ausbildung/Qaulifikation	2.2
Bewertetes Unterrichten	3.2
Unterrichtserfahrung	1.2
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	
Didaktik/Methodik	2.2
Evaiuieren	3.1
Unterrichts- und Kursplanung	2.2
Steuerung von Interaktion	1.1
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	
Interkulturelle Kompetenz	2.2
Sparchbewusstheit	2.1
Medienkompetenz	3.1
PROFESSIONALISIERUNG	
Berufliche Weiterentwicklung	2.2
Administration	1.2



Juliane Henri

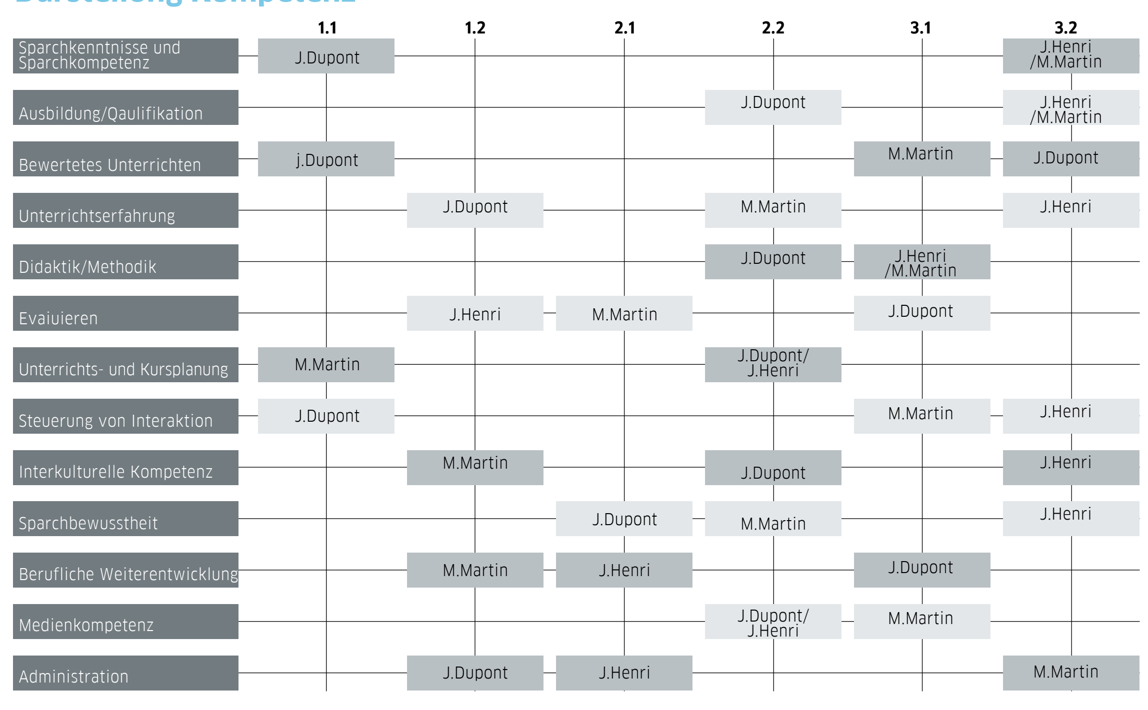
QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	
Sparchkenntnisse und Sparchkompetenz	3.2
Ausbildung/Qaulifikation	3.2
Bewertetes Unterrichten	1.1
Unterrichtserfahrung	3.2
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	
Didaktik/Methodik	3.1
Evaiuieren	1.2
Unterrichts- und Kursplanung	2.2
Steuerung von Interaktion	3.2
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	
Interkulturelle Kompetenz	3.2
Sparchbewusstheit	3.2
Medienkompetenz	2.1
PROFESSIONALISIERUNG	
Berufliche Weiterentwicklung	2.2
Administration	2.1



Marianne Martin

QUALIFIKATION/ERFAHRUNG	
Sparchkenntnisse und Sparchkompetenz	3.2
Ausbildung/Qaulifikation	3.2
Bewertetes Unterrichten	3.1
Unterrichtserfahrung	2.2
ZENTRALE LEHRKOMPETENZEN	
Didaktik/Methodik	3.1
Evaiuieren	2.1
Unterrichts- und Kursplanung	1.1
Steuerung von Interaktion	3.1
ÜBERGREIFENDE KOMPETENZEN	
Interkulturelle Kompetenz	1.2
Sparchbewusstheit	2.2
Medienkompetenz	1.2
PROFESSIONALISIERUNG	
Berufliche Weiterentwicklung	3.1
Administration	3.2

Darstellung Kompetenz



Sie sind PÄDAGOGISCHE LEITUNG EINER SPRACHLEHRINSTITUTION möchten ein bestehendes Profil bearbeiten:

a. Sie laden das Profil der Lehrkraft im egrid-Format in die Web-Anwendung hoch.

b. Dann erscheint die Zusammenfassung des gewünschten Profils mit den persönlichen Daten und den Kompetenzen in Form eines Balkendiagramms. Nun können Sie die Einschätzung einiger Kompetenzen der Person verändern, wenn Sie beispielsweise durch Unterrichtsbeobachtung zu einer veränderten Einschätzung gekommen sind oder wenn Sie nun auch bisher noch nicht bearbeitete Kompetenzbereiche einschätzen können. Sie brauchen dazu nur auf die entsprechende Kategorie in der Zusammenfassung auf der rechten Bildschirmseite zu klicken und einen anderen Deskriptor zu wählen. Dies ist dann sinnvoll, wenn Sie regelmäßige Hospitationen durchführen, um Lehrenden Rückmeldung zu geben. Eine vergleichende Diskussion von Fremd- und Selbsteinschätzung können sehr aufschlussreich sein und dienen der Planung der individuellen Weiterentwicklung von Lehrenden.

c. Wenn Sie dann auf "Bestätigen und weiter" klicken, wird die aktualisierte Einschätzung gespeichert und die neuen Kompetenzen erscheinen in der Zusammenfassung am rechten Bildschirmrand. Die neuen Daten können wie gewohnt als PDF oder im egrid-Format gespeichert, verschickt oder gedruckt werden. Vergessen Sie nicht durch einen Klick auf "Löschen aller Daten" die im Browser gespeicherten Daten zu löschen.

7 DANKSAGUNG

Hauptprojektpartner :

Centre International d'études pédagogiques (CIEP), Frankreich (Management und Disseminierung)
Olivier Steffen, Pernelle Benoit, Jeanne Collin

Evaluation & Accreditation of Quality in Language Services (EAQUALS), Vereinigtes Königreich (Erprobung)
Richard Rossner, Brian North, Joanna Watson, Anna Andor

British Council, Vereinigtes Königreich (Qualitätssicherung)
Tim Phillips and Maggie Milne

Instituto Cervantes, Spanien (Übersetzung)
Elena Verdía Lleó, Marta Higueras García, Conchi Rodrigo Somolinos, Margarita Hornillos Jerez, Àngels Ferrer Rovira

Bulgarian Association for Quality Language Services (OPTIMA), Bulgarien (Entwicklung von Inhalten)
Galya Mateva, Daniela Rainova, Svetla Tashevska, Albena Vitanova

Goethe-Institut e.V., Deutschland (Verwertung)
Karin Ende, Imke Mohr, Rafael Deschka

Zusätzliche Projektpartner:

Center für berufsbezogene Sprachen (CEBS), Österreich:
Helmut Renner

ELS-Bell Education Ltd (ELS Bell), Polen :
Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz

Università per Stranieri di Siena (UNISTRASI), Italien:
Pierangela Diadori, Roberto Tomassetti

Hogeschool van Amsterdam DOO (HvA), Niederlande:
Aad Sinke

Sabanci Üniversitesi (SU), Türkei:
Deniz Kurtoglu-Eken

Zuständig für die Übersetzung sind:

	PROFILRASTER	HANDBUCH	GLOSSAR	EPR-DIGITAL
BULGARISCH	Galya Mateva, Daniela Rainova, Svetla Tashevska, Albena Vitanova	Galya Mateva, Svetla Tashevska, Albena Vitanova		
ENGLISCH				Tim Phillips, Phil White, Martin Heineberg
FRANZÖSISCH				
DEUTSCH	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende	Imke Mohr, Rafael Deschka, Karin Ende
POLNISCH	Ludka Kotarska, Małgorzata Imbierowicz			
SPANISCH	Margarita Hornillos Jerez, Elena Verdía Lleó, Marta Higueras García, Àngels Ferrer Rovira, Conchi Rodrigo Somolinos, Sonia Izquierdo Ramón	Margarita Hornillos Jerez, Elena Verdía Lleó	Margarita Hornillos Jerez, Elena Verdía Lleó, Marta Higueras García, Conchi Rodrigo Somolinos	Margarita Hornillos Jerez, Elena Verdía Lleó, Juan Francisco Urbán Parra
TÜRKISCH	Deniz Kurtoglu-Eken			

INSTITUTIONEN, DIE NEBEN DEN PROJEKTPARTNERN AN DER ERPROBUNG DES PILOT-PROFILRASTERS BETEILIGT WAREN:

Österreich	Foreign Language Centre Graz; University of Vienna
Bosnien & Herzegowin	Anglia V. Bijeljina
Bulgarien	Avo-Bell, Sofia; British-Bulgarian Information and Language Centre, Sofia; Matevi Language Centre, Sofia; New Bulgarian University, Sofia
Frankreich	Accent Français; Alliance française de Lyon; Alpha b; Carel ; CIA d'Antibes; French in Normandy; IFALPES; IS Aix en Provence; Paris Langues; Quai d'Orsay; Université Blaise Pascal
Deutschland	Eurocentres Berlin; Ludwig-Maximilian-University, Munich; Friedrich-Schiller-University, Jena; University of Flensburg Foreign Languages Department; Georg-August University, Göttingen
Irland	International House Dublin
Italien	Torre di Babele; Universita' Upter
Rumänien	Institut Français de Roumanie
Spanien	CLIC Sevilla; International House Madrid; Instituto Hemingway (Bilbao); Universidad Interna-cional Menéndez Pelayo; Inhispania; Alcelenguas; Esade language centre univ. Ramon llull; Escuela Oficial de Idiomas Barcelona-Drassanes; Babylon Idiomas; Don Quijote Tenerife; Enforex Valencia; Fundación José Ortega y Gasset; Universidad de Las Palmas de Gran Canaria; Universidad de Vigo - Facultad de Filología y Centro de Linguas; Academia Atlántika; Escuela Superior de Español de Sagunto; Universidad de Zaragoza; UIMP; Fundación Comillas; Universidad de La Rioja
Vereinigtes Königreich	International House London; ELC Edinburgh: Eurocentres London; Eurocentres Brighton; Eurocentres Bournemouth; Eurocentres Cambridge

Das EPR-Projektteam dankt auch den rund 2.000 Lehrkräfte aus 64 Ländern, die an Online-Befragungen im Zusammenhang mit der Validierung des Pilot-Profilrasters teilnahmen, sowie den 100 Aus- und Fortbildenden und Leiterinnen und Leitern von Sprachlehrinstitutionen, welche im persönlichen Kontakt bzw. an einer telefonischen oder Online-Erprobung teilnahmen.